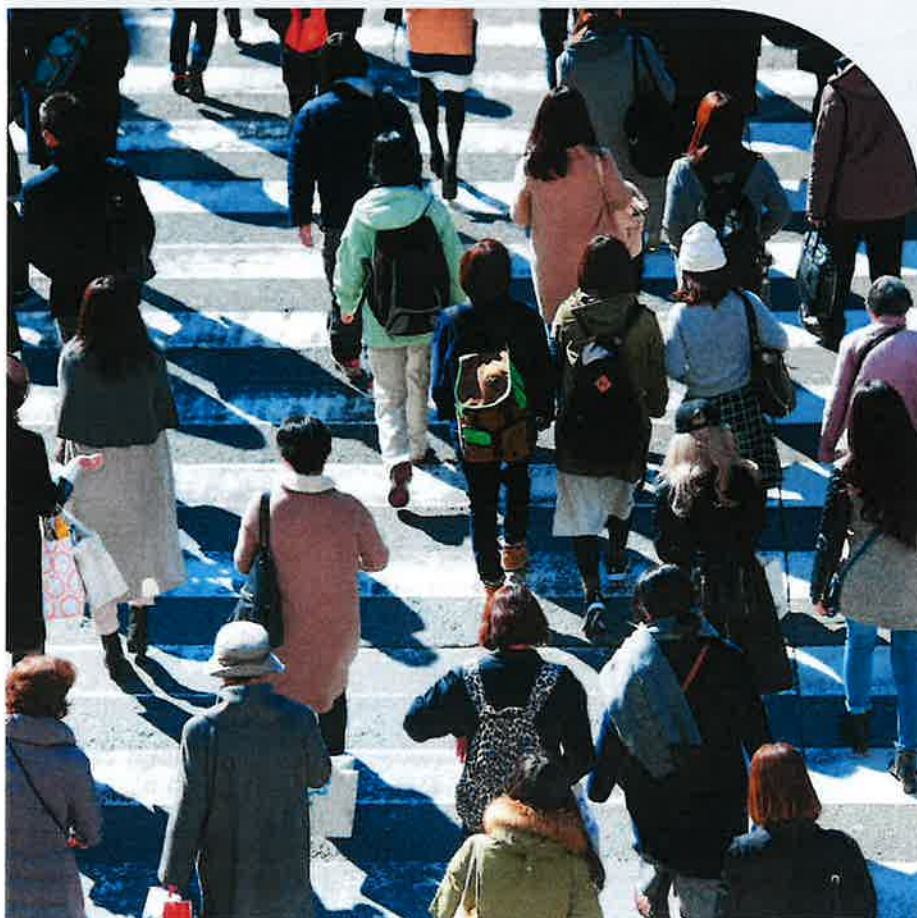


# Balanço Social

**2022**



# 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 .....	10
2.4. Efetivos por nível de escolaridade .....	11
2.5. Trabalhadores portadores de deficiência .....	12
2.6. Admissões e regressos .....	12
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 .....	15
5.1. Remunerações mensais ilíquidas .....	15
5.2. Encargos com pessoal .....	17
6 – Segurança e saúde .....	18
6.1. Acidentes de trabalho .....	19
7 – Formação profissional .....	19
7.1. Participações em ações de formação por tipo, segundo a duração .....	19
Indicadores - 2022 .....	21
Perfil do/a trabalhador/a do PlanAPP - 2022 .....	22

## Índice de Quadros

<b>Quadro 1</b> - Total de efetivos por cargo e carreira .....	8
<b>Quadro 2</b> - Distribuição dos efetivos de acordo com as regras do SIOE e BS, por tipo de vínculo, segundo o género .....	9
<b>Quadro 3</b> - Trabalhadores segundo o nível de escolaridade e género .....	11
<b>Quadro 4</b> - Remunerações mensais líquidas, por escalões remuneratórios .....	16
<b>Quadro 5</b> - Remunerações mínima e máxima, por género.....	17
<b>Quadro 6</b> - Encargos com pessoal durante o ano .....	17
<b>Quadro 7</b> - Participação/Participantes em formação por cargo/carreira.....	19
<b>Quadro 8</b> - Participações em ações de formação profissional durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração .....	20

## Índice de Figuras

<b>Figura 1</b> - Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o género .....	9
<b>Figura 2</b> - Distribuição dos trabalhadores segundo o escalão etário, por género .....	10
<b>Figura 3</b> - Distribuição percentual dos efetivos, por escalão de antiguidade .....	10
<b>Figura 4</b> - Distribuição dos efetivos segundo a antiguidade e género .....	11
<b>Figura 5</b> - Trabalhadores por cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade.....	12
<b>Figura 6</b> - Admissões por modalidade .....	12
<b>Figura 7</b> - Saídas por modalidade.....	13
<b>Figura 8</b> - Distribuição dos trabalhadores, segundo a modalidade de horário .....	14
<b>Figura 9</b> - Distribuição dos dias de ausência ao trabalho segundo o motivo .....	15
<b>Figura 10</b> - Distribuição dos trabalhadores por escalões remuneratórios .....	15
<b>Figura 11</b> - Distribuição percentual dos montantes relativos a encargos com pessoal.....	17

## Índice de Imagens

<b>Imagem 1</b> - Painel pintado em azulejo com a representação simbólica dos valores do PlanAPP criado numa atividade de team building decorrida no Museu Nacional do Azulejo no dia 16 de março de 2022 .....	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 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 são 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.

A instalação do serviço e a conseqüente criação de toda a sua estrutura quer física, quer organizacional só se iniciou em meados de novembro de 2021, tendo os seus primeiros trabalhadores sido maioritariamente recrutados em setembro de 2021, através do Procedimento de Recrutamento Centralizado, o que implicou a realização por estes trabalhadores do Programa de Capacitação Avançada para o Início de Funções na Carreira de Técnico Superior (CAT - Inicial) com a duração de 203 horas.

A organização do serviço durante a pandemia SARS-CoV-2, a gestão condicionada pela inexistência de orçamento e da realização de eleições antecipadas por parte do Governo, agregado ao facto da maioria dos trabalhadores não ter experiência na Administração Pública, foram grandes desafios na construção dos primeiros alicerces organizacionais, que apenas puderam ser alcançados com a entrega, motivação e colaboração de todos.

Neste contexto, foi elaborado o presente documento, reportado a 31.12.2022, que configura o primeiro BS do PlanAPP, e que permite demonstrar o seu desempenho social, nomeadamente no que se refere ao seu capital humano.



Imagem 1 - Painel pintado em azulejo com a representação simbólica dos valores do PlanAPP criado numa atividade de *team building* decorrida no Museu Nacional do Azulejo no dia 16 de março de 2022





## 2 – Recursos Humanos

### 2.1. Efetivos

Em 31 de dezembro de 2022, o PlanAPP registava um total de 69 efetivos, cuja distribuição por cargo/carreira se encontra refletida no quadro 1 e que constitui a base do presente BS.

Quadro 1 - Total de efetivos por cargo e carreira

	Cargo/Carreira	Nº de trabalhadores
Dirigentes	Dirigente Superior de 1º grau	1
	Dirigente Superior de 2º grau	1
Técnicos superiores	Técnicos Superiores	45
Assistente técnico	Assistente Técnico	1
Consultores	Consultor	21
<b>Total</b>		<b>69</b>

Da análise ao quadro, verifica-se que os cargos/carreiras onde se concentravam o maior número de trabalhadores eram os de técnico superior (45) e consultores (21), representando, respetivamente, 65,2% e 30,4% 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 (2), coordenador (4), principal (5) 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



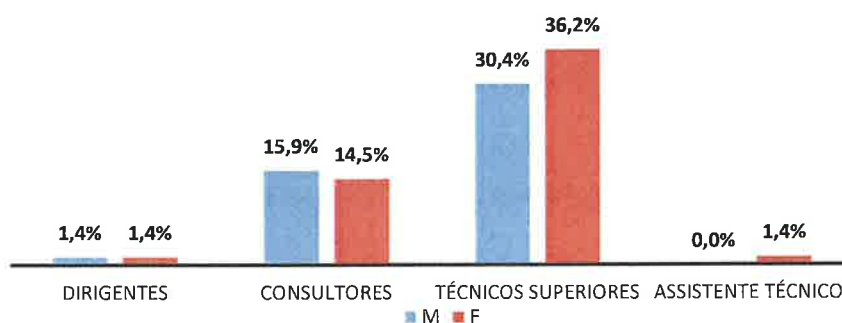
integrando o cargo de direção intermédia de 1.º grau (5) e os restantes (16) a carreira de técnico superior.

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

	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
Dirigente Intermédio de 1º grau			3	2	3	2	5
Técnico Superior	21	24	8	8	29	32	61
Assistente Técnico		1				1	1
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>25</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>33</b>	<b>36</b>	<b>69</b>

Do total de efetivos, relativamente ao género, constata-se uma ligeira predominância do género feminino, com uma representação de 52,17%.

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

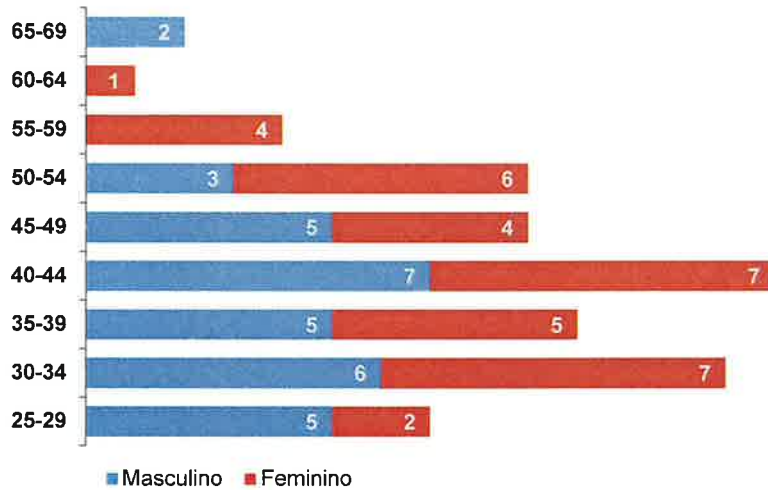


Relativamente à distribuição das pessoas nos cargos/carreiras de acordo com o género verificamos que existia uma homogeneidade nos diferentes grupos/carreiras excetuando os técnicos superiores onde o predomínio era do género feminino, com uma margem de 6,2%.

## 2.2. Efetivos por escalão etário

O escalão etário com maior representatividade é o de 40-44, com um total de 14 trabalhadores, seguido do escalão 30-34 com 13 trabalhadores, conforme gráfico seguinte.

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



## 2.3. Efetivos por antiguidade

Destaca-se que 59 dos 69 efetivos (85,51%) situavam-se no escalão até 5 anos de antiguidade. Tal facto decorreu do 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 13 consultores sem vínculo prévio com a Administração Pública.

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

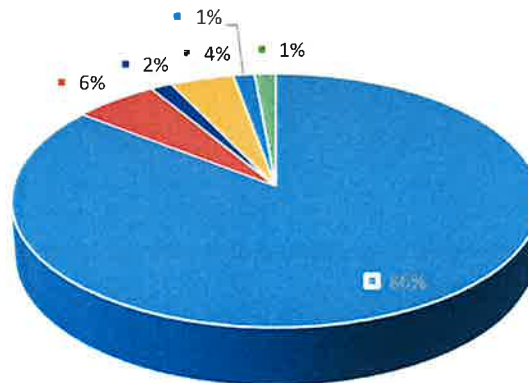
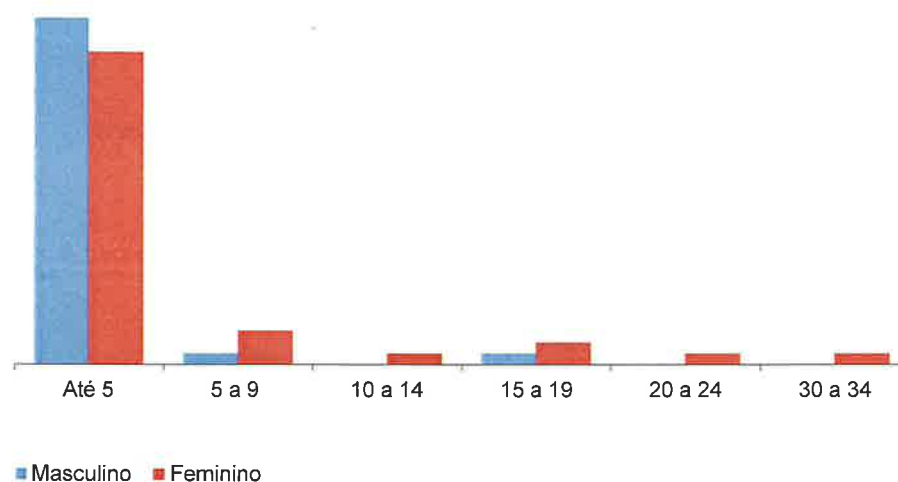


Figura 4 - Distribuição dos efetivos segundo a antiguidade e género



## 2.4. Efetivos por nível de escolaridade

Quadro 3 - Trabalhadores segundo o nível de escolaridade e género

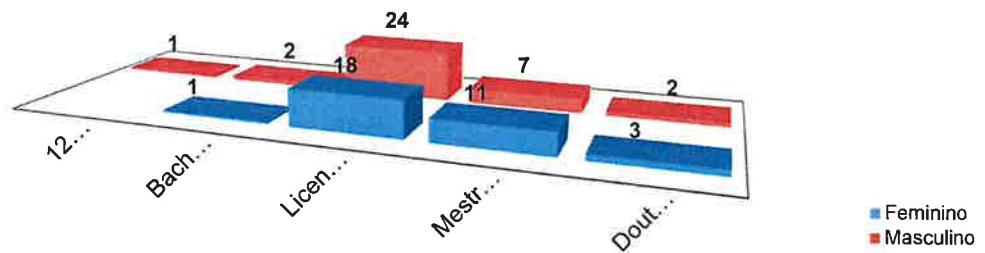
	Masculino	Feminino	Total
Doutoramento	3	2	5
Mestrado	11	7	18
Licenciatura	18	24	42
Bacharelato	1	2	3
12º Ano	0	1	1
			<b>69</b>

O quadro anterior mostra-nos que a licenciatura era a habilitação literária com maior representatividade (42 efetivos) constituindo 60,86% do total dos trabalhadores, seguida do mestrado (18 efetivos), equivalendo a 26,08%.

É de realçar ainda que o género masculino é o que apresenta os valores superiores nos níveis mais altos de escolaridade.

De destacar que a taxa de habilitação superior<sup>1</sup> é de 0,98 o que denota um elevado nível de escolarização, contribuindo para o nível de competências e de especialização dos trabalhadores do PlanAPP.

**Figura 5 - Trabalhadores por cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade**



## 2.5. Trabalhadores portadores de deficiência

Do total dos 69 efetivos 2 eram portadores de deficiência.

## 2.6. Admissões e regressos

Durante o ano de 2022 registaram-se 25 admissões, distribuídos de acordo com o seguinte gráfico.

**Figura 6 - Admissões por modalidade**

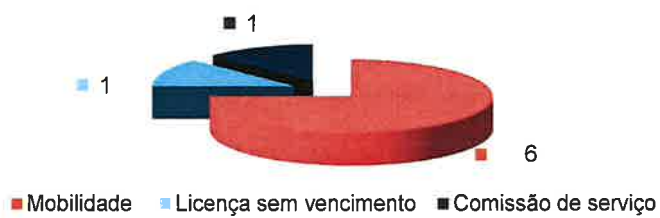


<sup>1</sup> Bacharelato + licenciatura + mestrado + doutoramento / total de efetivos

## 2.7. Saídas

Durante o ano de 2022, saíram do PlanAPP 8 trabalhadores, 6 por mobilidade, 1 em licença sem vencimento e 1 em comissão de serviço.

Figura 7 - Saídas por modalidade





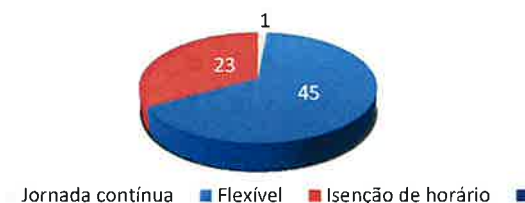
### 3 – Modalidades de horários de trabalho e período normal de trabalho

Com a finalidade de promover a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, o regime de horário, por regra adotado foi o flexível. Durante o ano de 2022, ouvidas as necessidades e sugestões dos trabalhadores foi decidida a alteração das plataformas fixas para o período da manhã entre as 10:00h e as 12:30h e no período da tarde entre as 14:30h e as 16h.

O gráfico seguinte ilustra as modalidades de horários de trabalho praticadas no PlanAPP, destacando-se que 45 trabalhadores (65,21%) se encontravam na modalidade de horário flexível, 1 em jornada contínua (1,4%) e os restantes 23 (33,33%) gozavam de isenção de horário, modalidade praticada pelos dirigentes do PlanAPP e consultores, conforme legalmente estabelecido.

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

Figura 8 - Distribuição dos trabalhadores, segundo a modalidade de horário



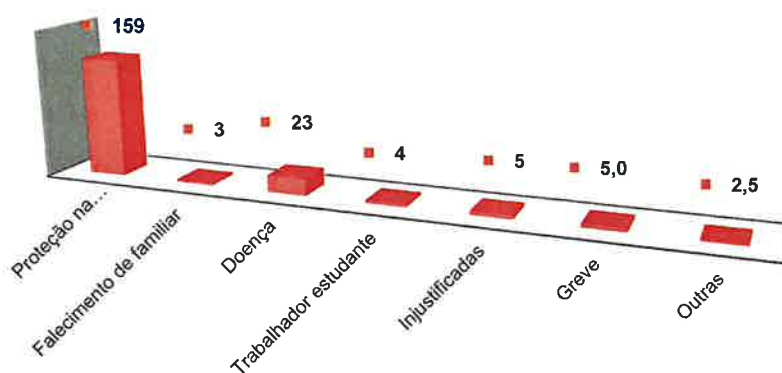
#### 3.1 Teletrabalho

No seguimento da experiência do regime de teletrabalho decorrente da pandemia SARS-CoV-2, o PlanAPP considerando a sua população (algumas pessoas oriundas de cidades do interior do país) e 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 a fixação das pessoas no interior do país, possibilitou a adoção do regime de teletrabalho híbrido e integral. Assim, durante em análise existiam 5 pessoas em regime de teletrabalho integral, 2 trabalhadores em regime presencial, e os restantes em modelo híbrido num rácio de 40/60, correspondendo aproximadamente a 8 dias presenciais mensais.

## 4 – Ausências ao trabalho

Verificaram-se um total de 201,5 dias de ausência.

Figura 9 - Distribuição dos dias de ausência ao trabalho segundo o motivo



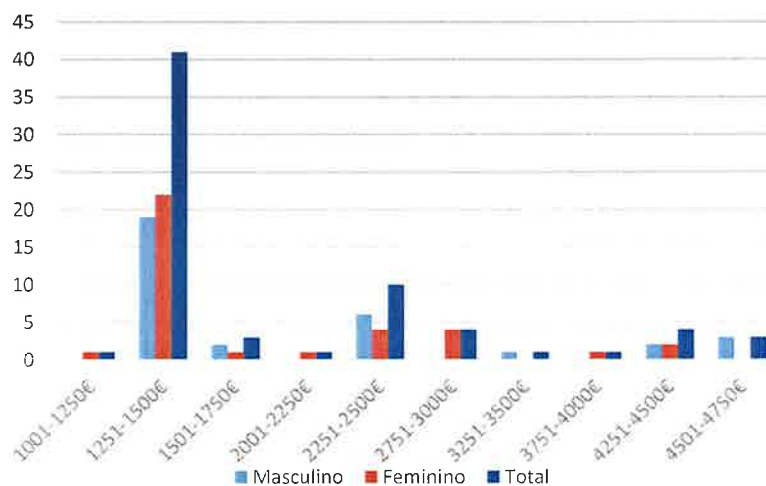
Numa análise global verifica-se que a proteção na parentalidade foi o motivo de ausência que determinou o maior número de faltas (159 dias), seguida da ausência por motivo de doença (23 dias).

## 5 – Encargos com pessoal

### 5.1. Remunerações mensais ilíquidas

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

Figura 10 - Distribuição dos trabalhadores por escalões remuneratórios



**Quadro 4 - Remunerações mensais ilíquidas, por escalões remuneratórios**

	Número de trabalhadores		
	Masculino	Feminino	Total
1001-1250 €	0	1	1
1251-1500 €	19	22	41
1501-1750 €	2	1	3
1751-2000€	0	0	0
2001-2250 €	0	1	1
2251-2500 €	6	4	10
2501-2750 €	0	0	0
2751-3000 €	0	4	4
3001-3250 €	0	0	0
3251-3500 €	1	0	1
3751-4000 €	0	1	1
4001-4250 €	0	0	0
4251-4500 €	2	2	4
4501-4750 €	3	0	3
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>36</b>	<b>69</b>

Constata-se ainda que dos 69 trabalhadores 41 auferiam remunerações compreendidas no escalão 1251 € e 1500€, o que corresponde a 59,42% dos efetivos.

As remunerações mínimas e máximas por género, constam do quadro seguinte, permitindo concluir que o leque salarial<sup>2</sup> masculino era 3,6 e o feminino 3,7.

<sup>2</sup> Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida

**Quadro 5 - Remunerações mínima e máxima, por género**

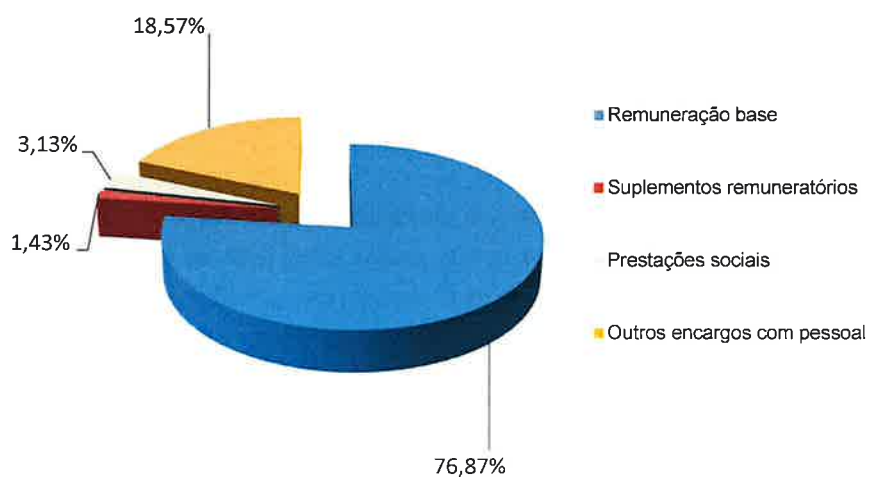
Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima (€)	1 268,04 €	1 163,82 €
Máxima (€)	4 566,35 €	4 292,78 €

## 5.2. Encargos com pessoal

**Quadro 6 - Encargos com pessoal durante o ano**

	Valor (€)
Remuneração base	1 812 555,66 €
Suplementos remuneratórios	33 683,61 €
Prestações sociais	73 884,50 €
Outros encargos com pessoal	437 873,96 €
<b>TOTAL</b>	<b>2 357 997,73 €</b>

O valor total de encargos foi de 2357 997,73 €, sendo que a remuneração base (1 812 555,66 €) foi a que apresentou maior expressividade, tendo representado 76,87% do total de encargos.

**Figura 11 - Distribuição percentual dos montantes relativos a encargos com pessoal**

No que se refere aos encargos com prestações sociais, que totalizou 73 884,50 €, o mesmo corresponde na sua totalidade ao montante pago em subsídio de refeição.

Salienta-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 dos colaboradores, 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 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.

Além de toda a gestão relativa ao Covid e as suas múltiplas condicionantes, durante o ano 2021 foi efetuado um levantamento de necessidades, em articulação com a SGPCM, bem como a sua posterior implementação de medidas corretivas, que decorreram durante ao longo de 2022:

- a) Identificação da legislação no âmbito de SST;
- b) Identificação das necessidades urgentes no âmbito da segurança;
- c) Elaboração de medidas corretivas;
- d) Registo e gestão de acidentes e incidentes de trabalho;
- e) Criação de instrumento para registo de incidências;
- f) Investigação do acidente;
- g) Reporte à SGPCM;
- h) Aplicação do Questionário de Satisfação.

Foram realizadas medidas corretivas de autossegurança nomeadamente no que concerne à adequação dos extintores, sinalética de evacuação, colocação de iluminação por sensores nas escadas e faixas antiderrapantes, verificação e substituição de mangueiras de incêndio, entre outros.

Foi também prioridade e tendo em consideração o tipo de trabalho desenvolvido, as medidas realizadas ao nível dos postos de trabalho com a aquisição de cadeiras ergonómicas, suportes para os pés, plataformas elevatórias, bem como o equipamento informático adequado às medidas de proteção de um posto de trabalho dotado de visor.



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 constituído um grupo de trabalho para a realização de um protocolo com a Ordem dos Psicólogos para a realização durante o ano 2023 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 fevereiro/março o Questionário de Satisfação. Este foi um importante instrumento para serem identificadas áreas de melhoria.

## 6.1. Acidentes de trabalho

Durante o ano de 2022 ocorreram 2 acidentes, 1 no local de trabalho e outro *in itinere*, que não tiveram 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/participante 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	8	13	334
Técnico Superior	46	149	3508
Assistente Técnico	1	1	18

**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
130	11	22	1	163

Em 2022 houve 163 participações em ações de formação profissional e 55 participantes, o que representa 79,71% dos trabalhadores.

No que respeita a horas de horas de formação, foram investidas um total de 3.860 horas, cujas despesas se cifraram 28021,30 €.

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 11 *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 - 2022



69 Trabalhadores



**52,17%** | Taxa de feminização

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



**95,65%** | Taxa de Tecnicidade

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



**36,23%** | Taxa de Admissões

(Total de Admissões / Total de efetivos x 100)



**11,59%** | Taxa de Saídas

(Total de Saídas / Total de efetivos x 100)



**5,53%** | Taxa de absentismo

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



**46** | Média de Idade

(Somatório das idades / Total de efetivos)



**2,72** | Leque etário

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



**10,1%** | Taxa de envelhecimento

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



**3,92** | Leque salarial (Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida)



**79,71%** | Taxa de Participação (Formação)

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

## Perfil do/a trabalhador/a do PlanAPP - 2022

- Mulher
- 46 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
- Auferir de remuneração mensal ilíquida entre 1251 e 1500€

O Diretor do PlanAPP,



---

# Balanço Social 2022

