

Balanço Social 2024



FICHA TÉCNICA

Título

Balanço Social do PLANAPP - 2024

Autoria

PLANAPP – Centro de Planeamento e de Avaliação de Políticas Públicas

Data

Março 2025

PLANAPP – Centro de Planeamento e de Avaliação de Políticas Públicas

Campus XXI, Av. João XXI, n. 63

1000-300 Lisboa

planapp@planapp.gov.pt

www.planapp.gov.pt

Índice

Breve nota introdutória	5
1. O PLANAPP e os/as seus/suas trabalhadores/as.....	6
O Ano de 2024 - Datas Marcantes	7
Indicadores - 2024.....	8
1.1. Organograma (até 25/08/2024).....	9
1.2. Organograma (a partir de 26/08/2024).....	10
2. Recursos Humanos.....	11
2.1. Efetivos.....	12
2.2. Efetivos por escalão etário	13
2.3. Efetivos por antiguidade	14
2.4. Efetivos por nível de escolaridade.....	14
2.5. Trabalhadores/as portadores/as de deficiência.....	15
2.6. Admissões e regressos	15
2.7. Saídas	15
3. Modalidades de horários de trabalho e período normal de trabalho	16
4. Ausências ao trabalho	17
5. Encargos com o pessoal	18
5.1. Remunerações mensais ilíquidas.....	18
5.2. Encargos com pessoal	19
6. Segurança e saúde no trabalho	20
7. Formação profissional	20
8. Entidades representativas dos trabalhadores	21
9. Situações do foro disciplinar.....	21

Índice de Quadros

Quadro 1 - Total de efetivos por cargo e carreira.	12
Quadro 2 - Distribuição dos efetivos de acordo com as regras do SIOE e BS, por tipo de vínculo e segundo o sexo.	12
Quadro 3 - Remunerações mensais ilíquidas, por escalões remuneratórios.	18
Quadro 4 - Remunerações mensais (incl. subsídios e despesas de representação), mínima e máxima, por sexo.	18
Quadro 5 - Encargos com pessoal durante o ano.	19
Quadro 6 - Participação/participantes e volume de horas em formação por cargo/carreira.	21

Índice de Figuras

Figura 1 - Distribuição dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo o sexo.	13
Figura 2 - Distribuição dos/as trabalhadores/as segundo o escalão etário, por sexo.	13
Figura 3 - Distribuição percentual dos efetivos, por escalão de antiguidade.	14
Figura 4 - Distribuição dos efetivos segundo a antiguidade e sexo.	14
Figura 5 - Trabalhadores/as segundo o nível de escolaridade e sexo.	15
Figura 6 - Admissões e regressos por modalidade.	15
Figura 7 - Saídas por modalidade.	15
Figura 8 - Distribuição dos/as trabalhadores/as, segundo a modalidade de horários.	16
Figura 9 - Distribuição dos dias de ausência ao trabalho segundo o motivo.	17
Figura 10 - Distribuição percentual dos montantes relativos a encargos com pessoal.	19

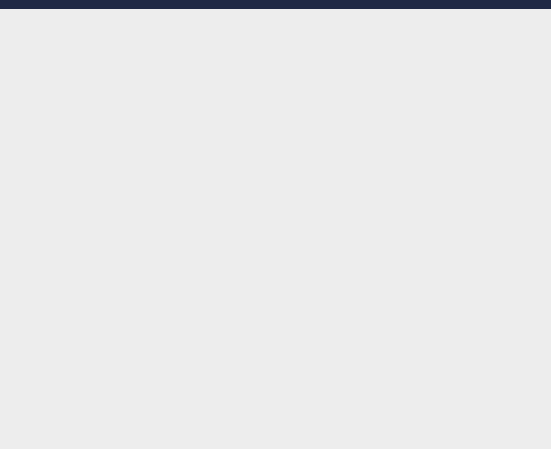
Breve nota introdutória

O Balanço Social foi institucionalizado para a Administração Pública através do Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho e tornado obrigatório, em 1996, através do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro. Deste modo, os organismos e serviços devem elaborar anualmente o seu Balanço Social, com referência a 31 de dezembro do ano anterior, devendo 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 PLANAPP - Centro de Planeamento e de Avaliação de Políticas Públicas, enquanto instrumento privilegiado de gestão, e que segue as normas previstas nos diplomas acima referidos.



1. O PLANAPP e os/as seus/suas trabalhadores/as



O Decreto-Lei n.º 67/2024, de 8 de outubro, vem revogar o Decreto-Lei n.º 21/2021, de 15 de março, aprovando a nova orgânica do PLANAPP - Centro de Planeamento e de Avaliação de Políticas Públicas. Como parte desta mudança, o serviço passa a adotar oficialmente um novo nome e grafia. O Centro de Competências de Planeamento, de Políticas e de Prospetiva da Administração Pública (PlanAPP) passou a chamar-se PLANAPP - Centro de Planeamento e de Avaliação de Políticas Públicas.

Este Decreto-Lei veio robustecer o papel do PLANAPP, destacando-o como a entidade com a vocação nuclear de contribuir para melhorar as políticas públicas em Portugal, bem como os seus resultados, através de atividades de prospetiva, planeamento, monitorização, avaliação e análise dos impactos de políticas públicas, apoiando o Governo nestas diferentes dimensões de trabalho.

O Ano de 2024 - Datas Marcantes



18 de abril

O PLANAPP realizou uma reunião geral, destinada a todos/as os/as trabalhadores/as, no anfiteatro do Museu Nacional do Teatro e da Dança, em Lisboa. Esta reunião geral teve como principal objetivo fazer um balanço dos três anos de existência do PLANAPP e potenciar momentos de trabalho, partilha e convívio entre todos/as.

26 de agosto

O Prof. Pedro Saraiva deu início às suas funções como novo Diretor do PLANAPP. De acordo com o Despacho n.º 8643-A/2024, de 31 de julho, o Prof. Pedro Saraiva foi designado, em regime de substituição, para exercer o cargo de Diretor do PLANAPP, na sequência da cessação de funções do Dr. Paulo Areosa Feio, em virtude da sua aposentação.

9 de outubro

Iniciou-se o funcionamento do PLANAPP no CAMPUS XXI, mudança que se insere igualmente num amplo processo de reestruturação, que visa concentrar Áreas Governativas e Entidades da Administração Pública num mesmo edifício.

11 de novembro

Demos início ao Dia PLANAPP, uma iniciativa de caráter bimestral, que se realizou no CAMPUS XXI, concebida para proporcionar uma experiência organizacional participativa e envolvente, onde seja possível conviver, partilhar informação e aprender. Este dia contou ainda com a presença do Senhor Ministro da Presidência e terminou num ambiente de celebração com o tradicional magusto PLANAPP.

Indicadores - 2024

Total de trabalhadores/as

70 

Taxa de feminização

54,29% 

Taxa de tecnicidade

97,14% 

Taxa de admissões

20% 

Taxa de saídas

18,57% 

Taxa de absentismo

4,98% 

Nível etário médio (anos)

43 anos

Leque etário

2,41

Taxa de envelhecimento

11,43% 

Leque salarial ilíquido

8,24

Taxa de participação em ações de formação

81,42% 

Nota:

Taxa de feminização = somatório dos efetivos do sexo feminino / total de efetivos x 100

Taxa de tecnicidade = n.º de técnicos superiores e consultores / total de efetivos x 100

Taxa de admissões = total de admissões / total de efetivos x 100

Taxa de saídas = total de saídas / total de efetivos x 100

Taxa de absentismo = total de ausências (s/ férias) / (total de dias potenciais de trabalho x total de efetivos)

Média de idade = somatório das idades / total de efetivos

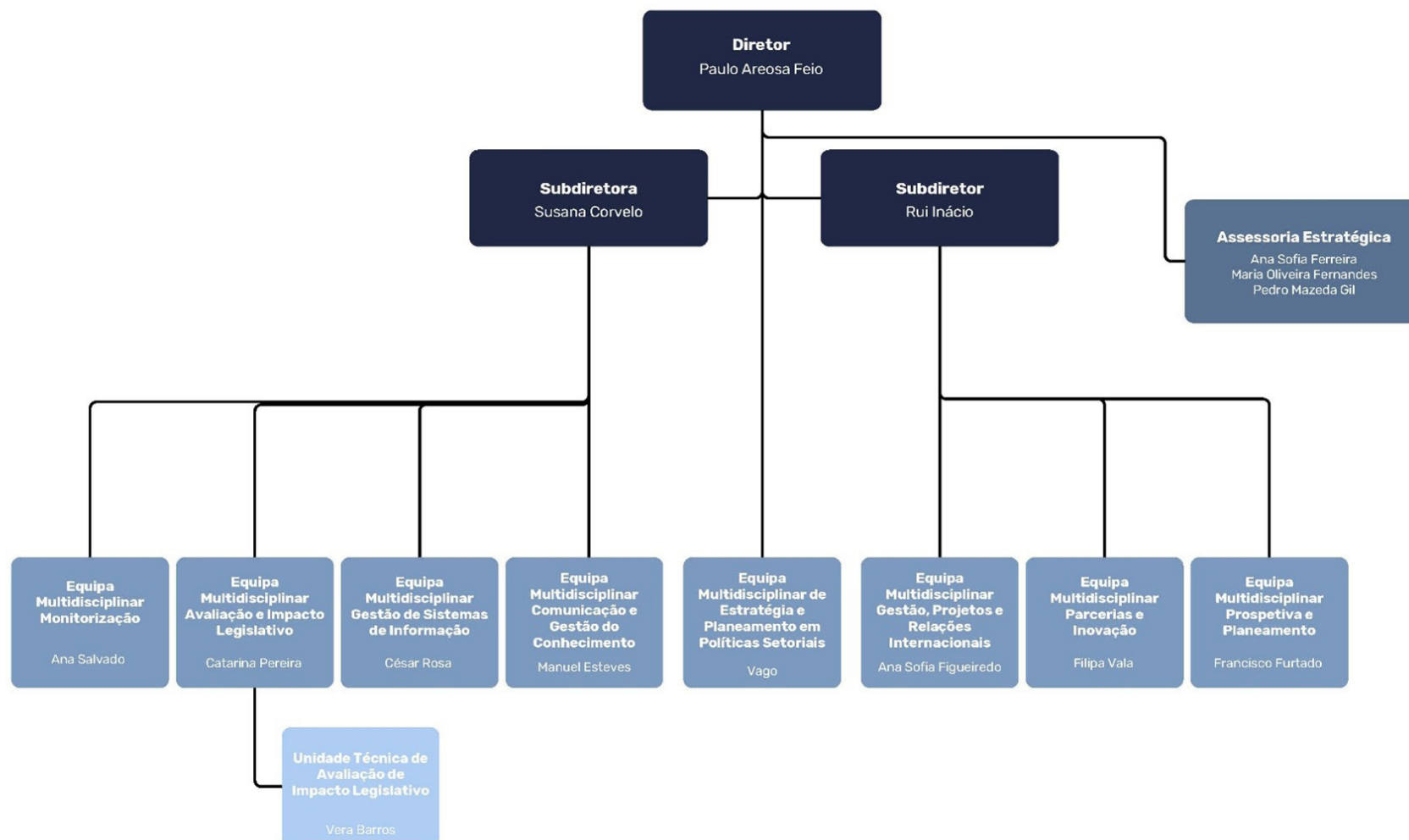
Leque etário = idade do trabalhador mais idoso / idade do trabalhador mais jovem

Taxa de envelhecimento = n.º de recursos humanos com idade > 55 anos / total de recursos humanos

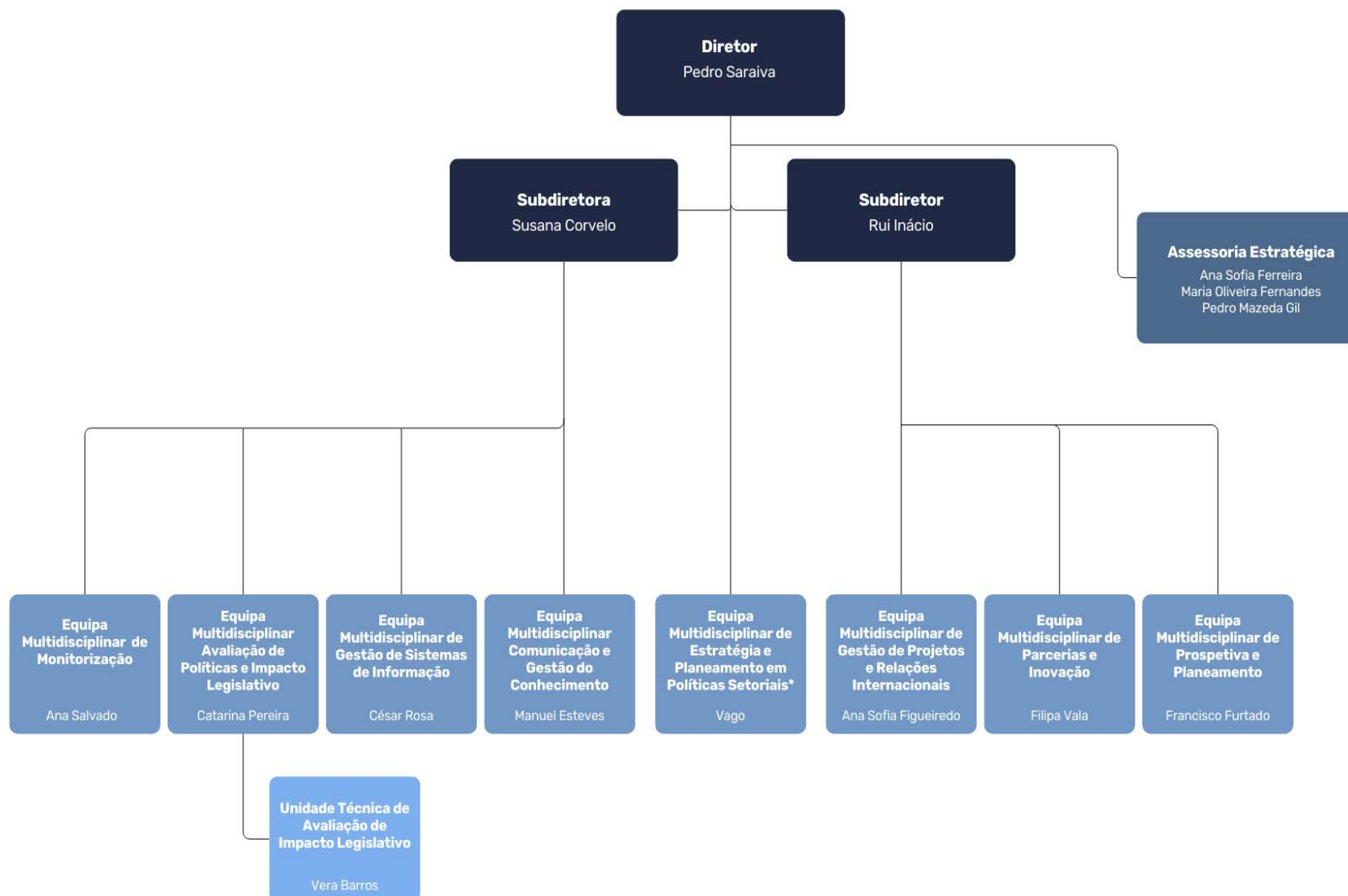
Leque salarial = maior remuneração base ilíquida / menor remuneração base ilíquida)

Taxa de participação (Formação) = n.º de participantes em ações de formação / total de trabalhadores x 100

1.1. Organograma (até 25/08/2024)



1.2. Organograma (a partir de 26/08/2024)



2. Recursos Humanos



2.1. Efetivos

A 31 de dezembro de 2024, 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.

Quadro 1 - Total de efetivos por cargo e carreira.

Cargo / Carreira		N.º de trabalhadores
Dirigentes	Dirigente superior de 1.º grau	1
	Dirigente superior de 2.º grau	2
Técnicos superiores		47
Especialistas de sistemas de tecnologias de informação (Informático)		1
Assistentes técnicos		2
Consultores		17
Total		70

Verifica-se portanto que os cargos/carreiras onde se concentravam o maior número de trabalhadores/as eram os de técnico superior (47) e consultores (17), representando, respetivamente, 67,14% e 24,29% do total de efetivos.

É ainda de notar que o mapa de pessoal do PLANAPP integrava, para além dos seus dirigentes superiores, trabalhadores/as da carreira de técnico superior, de assistente técnico, de especialista de sistemas e tecnologias de informação e os consultores, 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 por consultores/as, cujo estatuto remuneratório é equiparado a diretor de serviços.

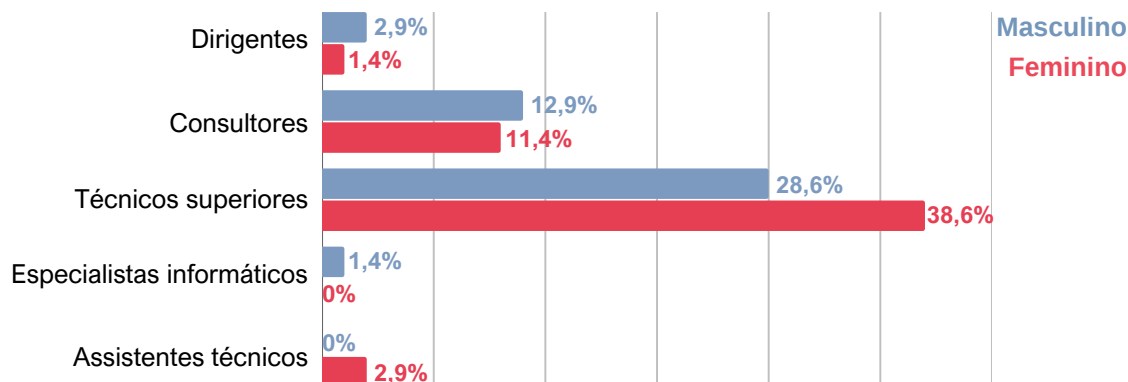
De acordo com as instruções do formulário disponibilizado pela DGAEP, os dados do BS devem corresponder exatamente aos dados fornecidos em sede do SIOE – Sistema de Informação da Organização do Estado, pelo que o quadro seguinte apresenta a situação do capital humano do PLANAPP, podendo constatar-se que os/as consultores/as chefes de equipa foram distribuídos como integrando o cargo de direção intermédia de 1.º grau (5) e os restantes (12) a carreira de técnico superior.

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

	CTFP TI		CS (LTFP)		Total		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1.º grau	-	-	1	-	1	-	1
Dirigente superior de 2.º grau	-	-	1	1	1	1	2
Dirigente intermédio de 1.º grau	-	-	3	2	3	2	5
Técnico superior	20	27	6	6	26	33	59
Especialista de sistemas e tecnologias de informação (Informático)	1	-	-	-	1	-	1
Assistente técnico	-	2	-	-	-	2	2
Total	21	25	12	12	32	38	70

Do total de efetivos, constata-se uma **ligeira predominância do sexo feminino**, com uma representação de **54,29%**.

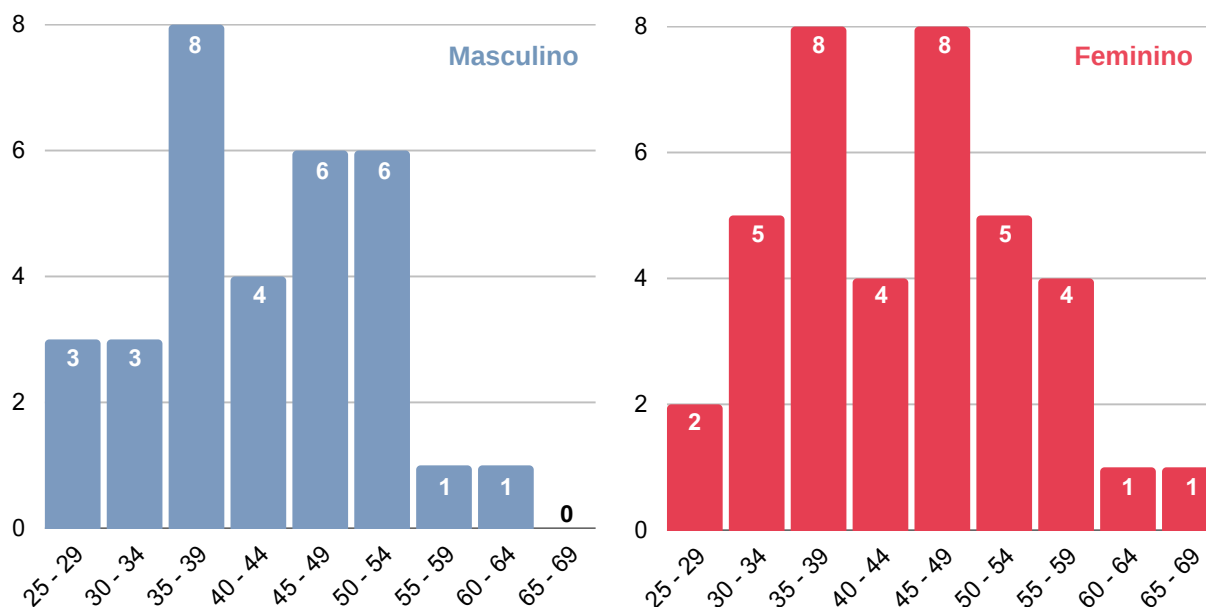
Figura 1 - Distribuição dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, segundo o sexo.



2.2. Efetivos por escalão etário

O escalão etário com maior representatividade é o de **35-39 anos**, com um total de **16 trabalhadores/as**, seguido do escalão 45-49 com 14 trabalhadores/as.

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



2.3. Efetivos por antiguidade

Destaca-se que **45 dos 70 efetivos** (64,29%) se situam 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 de Recrutamento Centralizado, que visou promover o rejuvenescimento de técnicos superiores ao nível da administração pública.

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

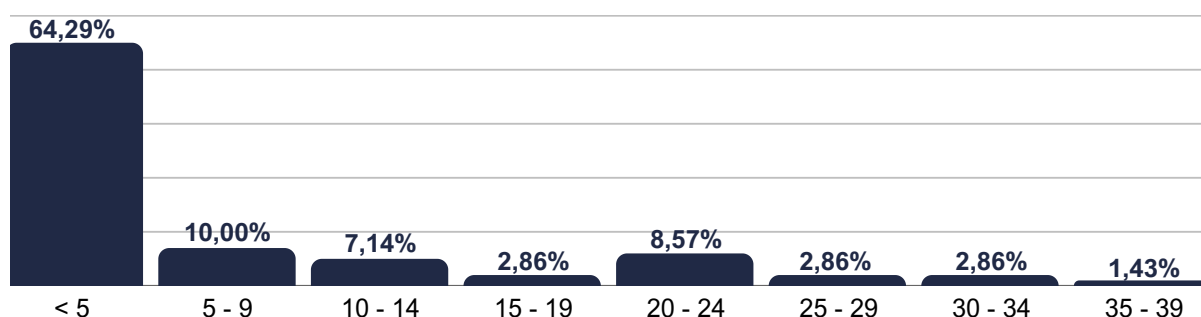
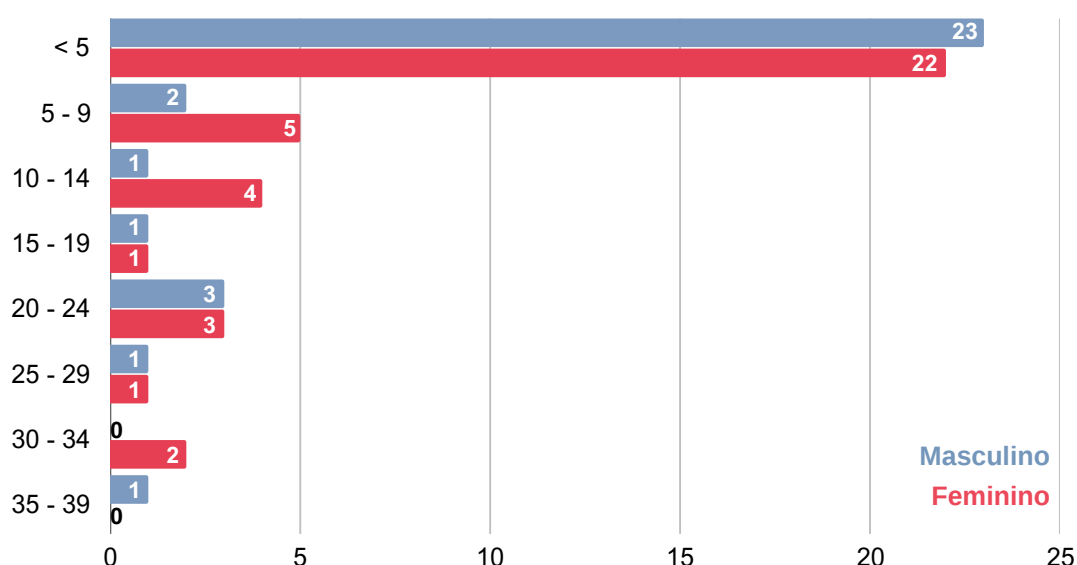


Figura 4 - Distribuição dos efetivos segundo a antiguidade e sexo.



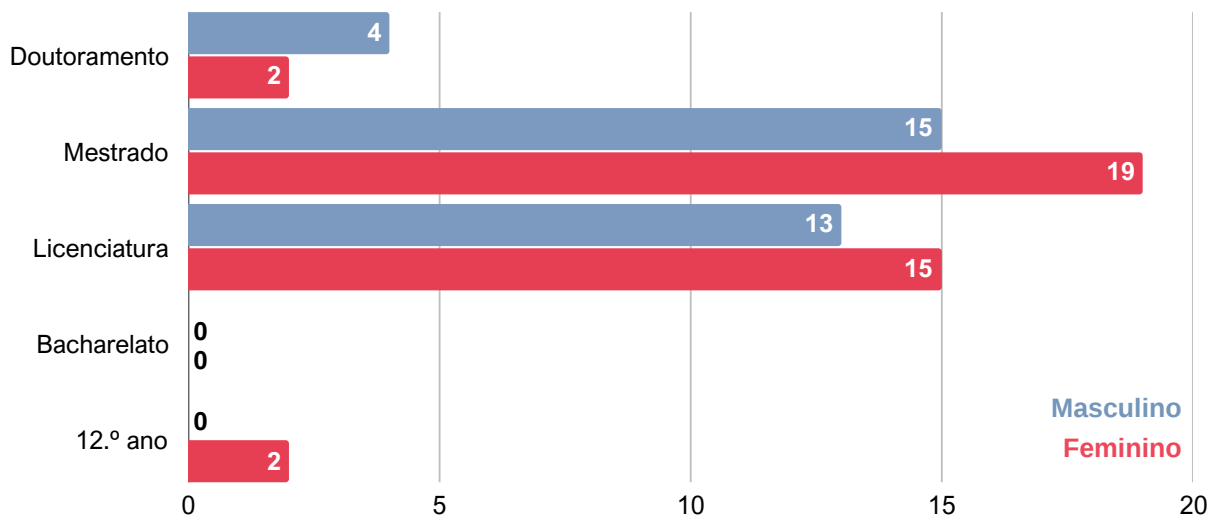
2.4. Efetivos por nível de escolaridade

A Figura 5 mostra-nos que o **mestrado** é a habilitação literária com **maior representatividade** (34 efetivos) constituindo 48,57% do total dos/as trabalhadores/as, seguida da licenciatura (28 efetivos), equivalendo a 40%.

De destacar que a **taxa de habilitação superior**¹ é de **97%** o que denota um elevado nível de escolarização, contribuindo para o nível de competências e de especialização dos trabalhadores/as do PLANAPP.

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

Figura 5 - Trabalhadores/as segundo o nível de escolaridade e sexo.



2.5. Trabalhadores/as portadores/as de deficiência

Do total dos 70 efetivos **três** eram **portadores/as de deficiência**.

2.6. Admissões e regressos

Durante o ano de 2024 registaram-se **14 admissões e regressos**, 7 por mobilidade, 2 por comissão de serviço, 1 por procedimento concursal, 2 por regresso de licenças sem vencimento, 1 regresso de mobilidade e 1 regresso de Gabinete.

2.7. Saídas

Durante o ano de 2024, saíram do PLANAPP **13 trabalhadores/as**, 1 por aposentação, 3 por cessação da comissão de serviço, 7 por mobilidade (2 para outros serviços da AP e 5 por não terem consolidado a mobilidade no PLANAPP), 1 por licença sem vencimento e 1 por nomeação para Gabinete.

Figura 6 - Admissões e regressos por modalidade.

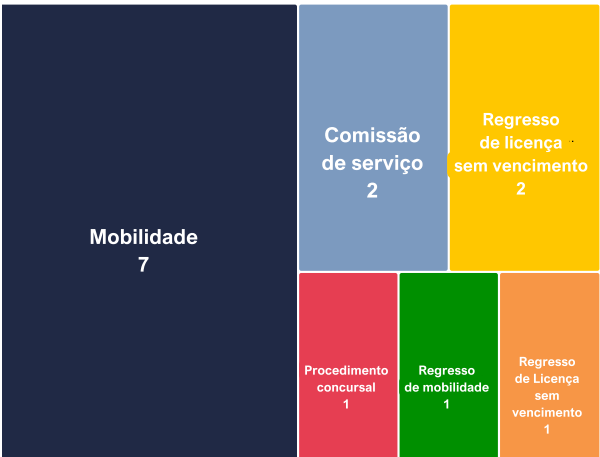
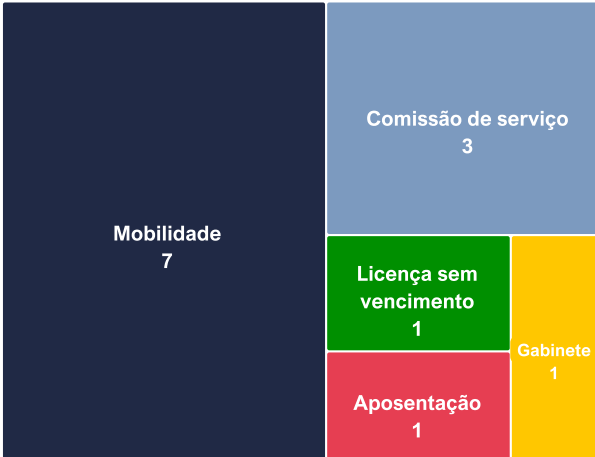


Figura 7 - Saídas por modalidade.



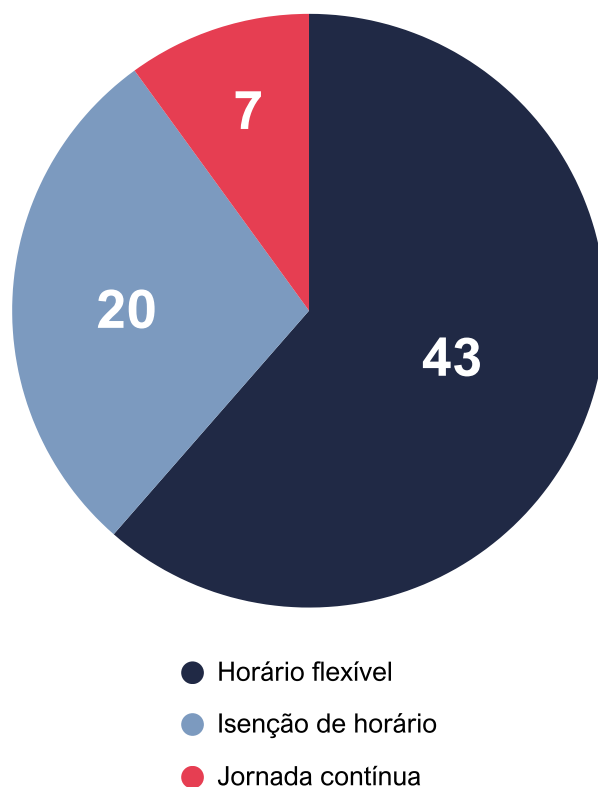
3. Modalidades de horários de trabalho e período normal de trabalho

Com a finalidade de promover a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, o regime de horário adotado por via de regra é 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.

Todos/as os/as trabalhadores/as do PLANAPP estão sujeitos/as ao horário completo, correspondente a 35 horas semanais.

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 nas modalidades híbrido ou integral. Assim, durante o ano em análise, existiam duas pessoas em regime presencial, 20 pessoas em regime de teletrabalho na modalidade integral (mais 6 do que no ano anterior) e os restantes em regime de teletrabalho na modalidade híbrida. O regime de teletrabalho na modalidade híbrida, adotado pela maioria dos/as trabalhadores/as corresponde a 40% do tempo em regime presencial e o restante em regime de teletrabalho, o que equivale aproximadamente a 8 dias de trabalho presencial por mês.

Figura 8 - Distribuição dos/as trabalhadores/as, segundo a modalidade de horários.

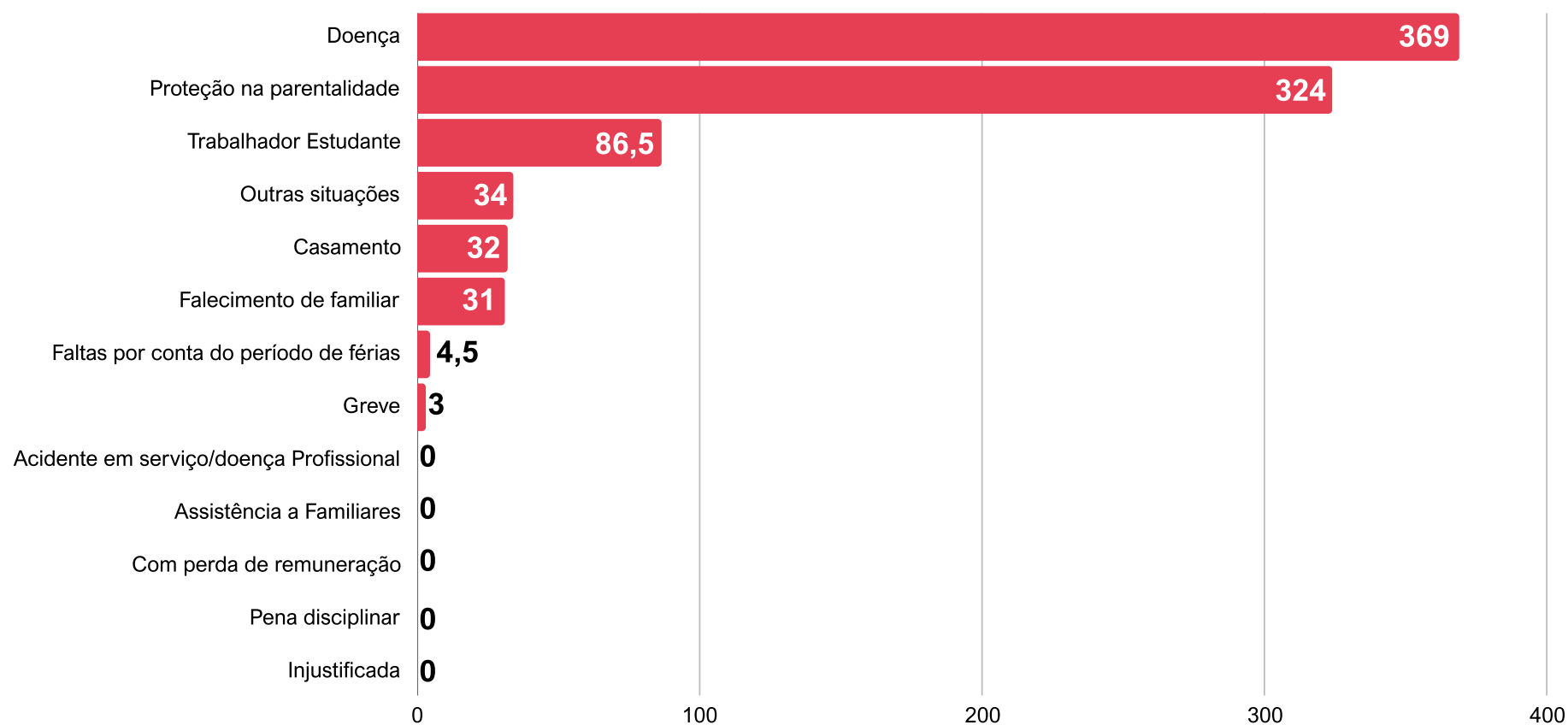


4. Ausências ao trabalho

Verificam-se um total de **884 dias** de ausência.

Verifica-se que a **doença** foi o motivo de ausência que determinou o maior número de faltas (369 dias), seguida da **proteção na parentalidade** (324 dias).

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



5. Encargos com o pessoal

5.1. Remunerações mensais ilíquidas

Os diversos escalões remuneratórios repartem-se do modo abaixo ilustrado:

Quadro 3 - Remunerações mensais ilíquidas, por escalões remuneratórios.

	Número de pessoas trabalhadoras		
	Masculino	Feminino	Total
501-1000€	-	-	0
1001-1250€	-	1	1
1251-1500€	18	20	38
1501-1750€	1	2	3
1751-2000€	1	2	3
2001-2250€	1	1	2
2251-2500€	-	1	1
2501-2750€	5	3	8
2751-3000€	-	1	1
3001-3250€	-	1	1
3251-3500€	-	-	0
3501-3750€	1	1	2
3751-4000€	-	-	0
4001-4250€	-	-	0
4251-4500€	-	-	0
4501-4750€	2	2	4
4751-5000€	2	3	5
5001-5250€	-	-	0
5251-5500€	-	-	0
5501-5750€	-	-	0
5751-6000€	-	-	0
Mais de 6000€	1	-	1
Total	32	38	70

Constata-se que dos/as 70 trabalhadores/as, 38 auferiam remunerações compreendidas no escalão de 1.251,00€ a 1.500,00€, o que corresponde a 54,29% dos efetivos.

As remunerações mínimas e máximas por sexo, constam do quadro seguinte, permitindo concluir que o leque salarial masculino era 6,1 e o feminino 4,9.

Quadro 4 - Remunerações mensais (incl. subsídios e despesas de representação), mínima e máxima, por sexo.

Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima (€)	1.385,99 €	1.017,56 €
Máxima (€)	8.388,19 €	4.982,14 €

5.2. Encargos com pessoal

O valor total de encargos foi de 2.755.185,87€, sendo que a remuneração base (2.075.816,35€) foi a que apresentou maior expressividade, tendo representado 75,34% do total de encargos.

No que se refere aos encargos com prestações sociais, 90.456,84€ correspondem ao montante pago em subsídio de refeição e abono de família.

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

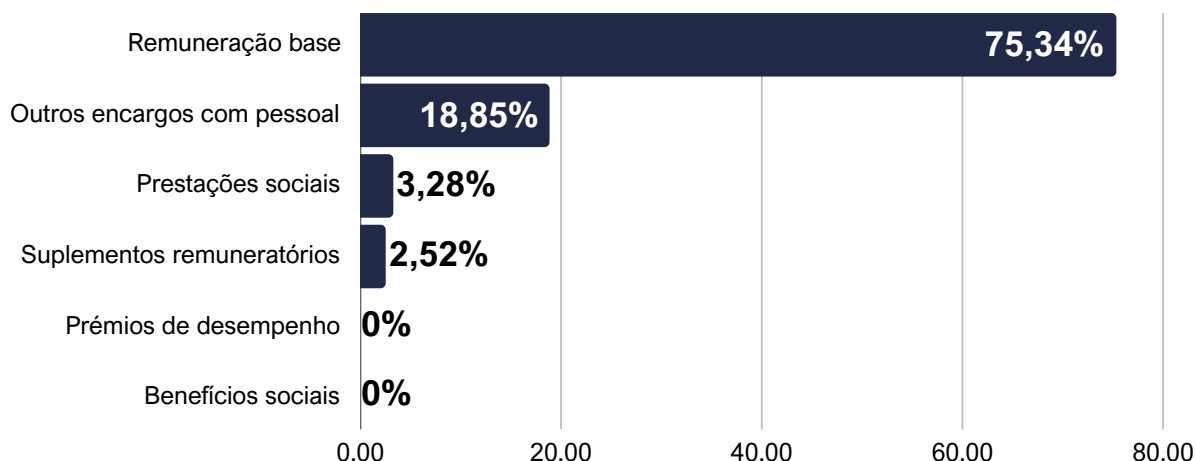
As despesas com o pagamento de suplementos remuneratórios no valor de 69.549,74€, incluem os encargos com o trabalho suplementar em dias de trabalho, em dias de descanso semanal, complementar e feriados, ajudas de custo, despesas de representação e outros suplementos remuneratórios.

No ano de 2024 verificou-se um total de 241h46 de trabalho suplementar (7h00 em dia feriado; 33h27 de trabalho em dias de descanso semanal compensatório, 30h59 de trabalho em dias de descanso semanal obrigatório e 170h60 de trabalho suplementar diurno).

Quadro 5 - Encargos com pessoal durante o ano.

	Valor (€)
Remuneração base	2.075.816,35 €
Suplementos remuneratórios	69.549,74 €
Prémios de desempenho	0,00 €
Prestações sociais	90.456,84 €
Benefícios sociais	0,00 €
Outros encargos com pessoal	519.362,94 €
TOTAL	2.755.185,87 €

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



6. Segurança e saúde no trabalho

No decurso do ano de 2024 não se registou qualquer acidente de trabalho.

7. Formação profissional

O Quadro 6 ilustra o número de participações/participantes em formação por cargo/carreira e o volume de horas de formação.

Em 2024 verificaram-se 133 participações em ações de formação profissional e 57 participantes, o que representa 81,42% dos trabalhadores/as. No que respeita a horas de formação, totalizaram-se 3.396,5 horas, cujas despesas se cifraram em 59.362,61€.

Destacam-se também na área, e dentro de uma cultura de partilha de conhecimento, o desenvolvimento de várias iniciativas internas onde se inclui o Café do Conhecimento com uma periodicidade mensal, bem como a organização de *webinars* e debates sobre diferentes temáticas.

Quadro 6 - Participação/participantes e volume de horas em formação por cargo/carreira.

Carreira	Participantes	Participações	Volume formação (horas)
Dirigentes superiores	3	6	75
Consultores e chefes de Equipa	12	31	891
Técnicos superiores	39	90	2.189,5
Especialistas informáticos	1	2	150
Assistentes técnicos	2	4	91
Total	57	133	3.396,5



8. Entidades representativas dos trabalhadores

Em 2024 verificou-se a existência de 8 trabalhadores/as sindicalizados/as.

No ano de 2024 importa destacar a eleição da Comissão de Trabalhadores do PLANAPP, a 8 de outubro de 2024, com os seguintes resultados apurados:

- Número de eleitores: 69
- Número de votantes: 49
- Número de votos na lista única: 48
- Votos em branco: 1
- Número de efetivos inscritos: 3

A sua constituição foi publicada no Boletim do Trabalho e Emprego de 8 de novembro de 2024, N.º 41, vol. 91.

9. Situações do foro disciplinar

No ano de 2024 não foi instaurado nenhum processo disciplinar e também não transitaram de 2023 quaisquer processos disciplinares.



www.planapp.gov.pt



PLANAPP



@planapp_



Newsletter