



direção-geral da administração
e do emprego público

Aprovo.
A Secretária de Estado da Administração Pública

Ines Ramires

Plano de Gestão

2023

30.11.2022

1.

ENQUADRAMENTO

2.

APRESENTAÇÃO

3.

ALINHAMENTO ESTRATÉGICO

4.

OBJETIVOS E INDICADORES

5.

PLANO DE RECUPERAÇÃO E
RESILIÊNCIA

6.

OUTRAS MEDIDAS

7.

METODOLOGIA DE EXECUÇÃO E
CONTROLO DO PLANO DE
GESTÃO

8.

RECURSOS

9.

ANEXOS

1. ENQUADRAMENTO

Nota introdutória

O Plano de Gestão 2023 (PG2023) constitui o último plano anual de concretização do Plano Estratégico 2020-2023 (PE 2020-2023), consolidando os ciclos anteriores e incorporando o planeamento operacional, as metas e os recursos orçamentais necessários, por forma a viabilizar e concretizar a estratégia institucional definida pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP).

O PG2023, à semelhança do PG2021 e PG2022, decorre do desenvolvimento do Projeto Experimental de Inovação “Renovar os instrumentos de gestão”, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 126/2019, de 29 de agosto, que integrou uma nova geração de instrumentos de gestão, revisitados e adaptados aos novos desafios da Administração Pública alinhados com a Estratégia para a Inovação e Modernização do Estado e da Administração Pública 2020-2023

Neste sentido, o PG2023 está alinhado com o PE 2020-2023, encerrando um ciclo de três anos e apresentando os principais desafios a atingir e as ações previstas para alcançar os resultados assumidos.

A definição dos objetivos operacionais resultou das propostas dos dirigentes intermédios, numa dinâmica de envolvimento de todos, de partilha de conhecimento e de colaboração.

2. APRESENTAÇÃO

Apresentação

A DGAEP é o organismo da Administração Pública com responsabilidades no domínio da gestão dos recursos humanos.

É um serviço transversal da Administração Direta do Estado, integrado na Área Governativa da Presidência, dotado de autonomia administrativa, com funções de estudo, conceção, coordenação e apoio técnico ao Governo na definição das políticas que respeitam à Administração Pública.



Atribuições

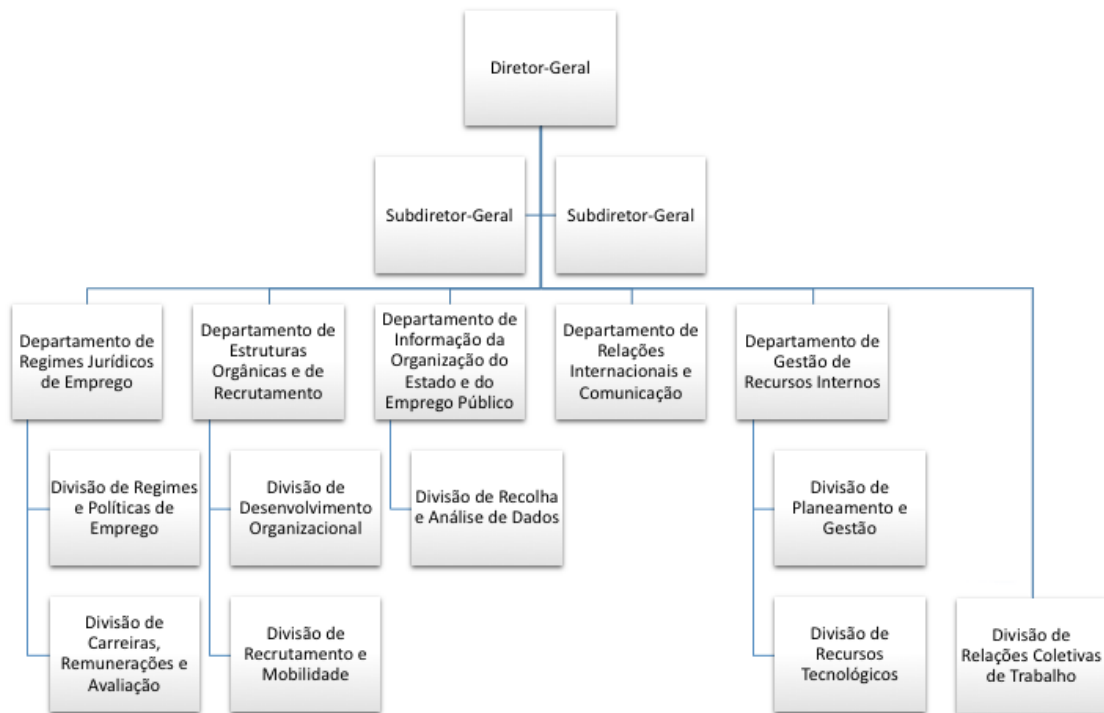
- Apoiar a definição das políticas referentes à estruturação e organização dos serviços públicos, designadamente no que se refere à sua criação, reestruturação, fusão e extinção, bem como da sua respetiva estrutura interna;
- Apoiar a definição das políticas de recursos humanos na Administração Pública, nomeadamente no que se refere aos regimes de emprego e de trabalho, sistemas de planeamento, gestão, qualificação e desenvolvimento profissional e avaliação, dinamizando e coordenando a sua aplicação, com vista à satisfação do interesse público e motivação dos trabalhadores;
- Proceder à elaboração, sistematização e atualização de informação de carácter jurídico-laboral no âmbito da qualificação e mobilidade de trabalhadores em funções públicas;
- Efetuar estudos e pareceres sobre os regimes jurídicos relativos à mobilidade de trabalhadores em funções públicas e às políticas ativas de emprego público;
- Disponibilizar informação estatística sobre o emprego público e os recursos organizacionais da Administração Pública que permita sustentar as políticas públicas a adotar relativamente a estas matérias;
- Assegurar a organização, gestão e desenvolvimento da base de dados do Sistema de Informação da Organização do Estado;

Atribuições (cont.)

- Assegurar a adequação dos recursos humanos planeados face à missão, objetivos e atividades dos serviços e organismos da Administração Pública;
- Definir e controlar as políticas de recrutamento interno e externo na Administração Pública, criando condições para a implementação do recrutamento centralizado;
- Prestar apoio técnico e operacional aos serviços e organismos da Administração Pública no âmbito do recrutamento e seleção, incluindo o previsto no artigo 13.º dos Estatutos da Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública, aprovados em anexo à Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, na sua redação atual;
- Exercer as funções de entidade gestora da mobilidade;
- Gerir os instrumentos e processos de mobilidade e de orientação de carreira, realizando estudos com vista à criação de condições que agilizem a operacionalização destes processos;
- Adotar mecanismos de dinamização da mobilidade voluntária, através de plataforma eletrónica transversal às administrações públicas, com cruzamento de oferta e procura de disponibilidades de mobilidade.

FONTE: Decreto Regulamentar n.º 27/2012, de 29 de fevereiro; Decreto-Lei n.º 19/2021, de 15 de março

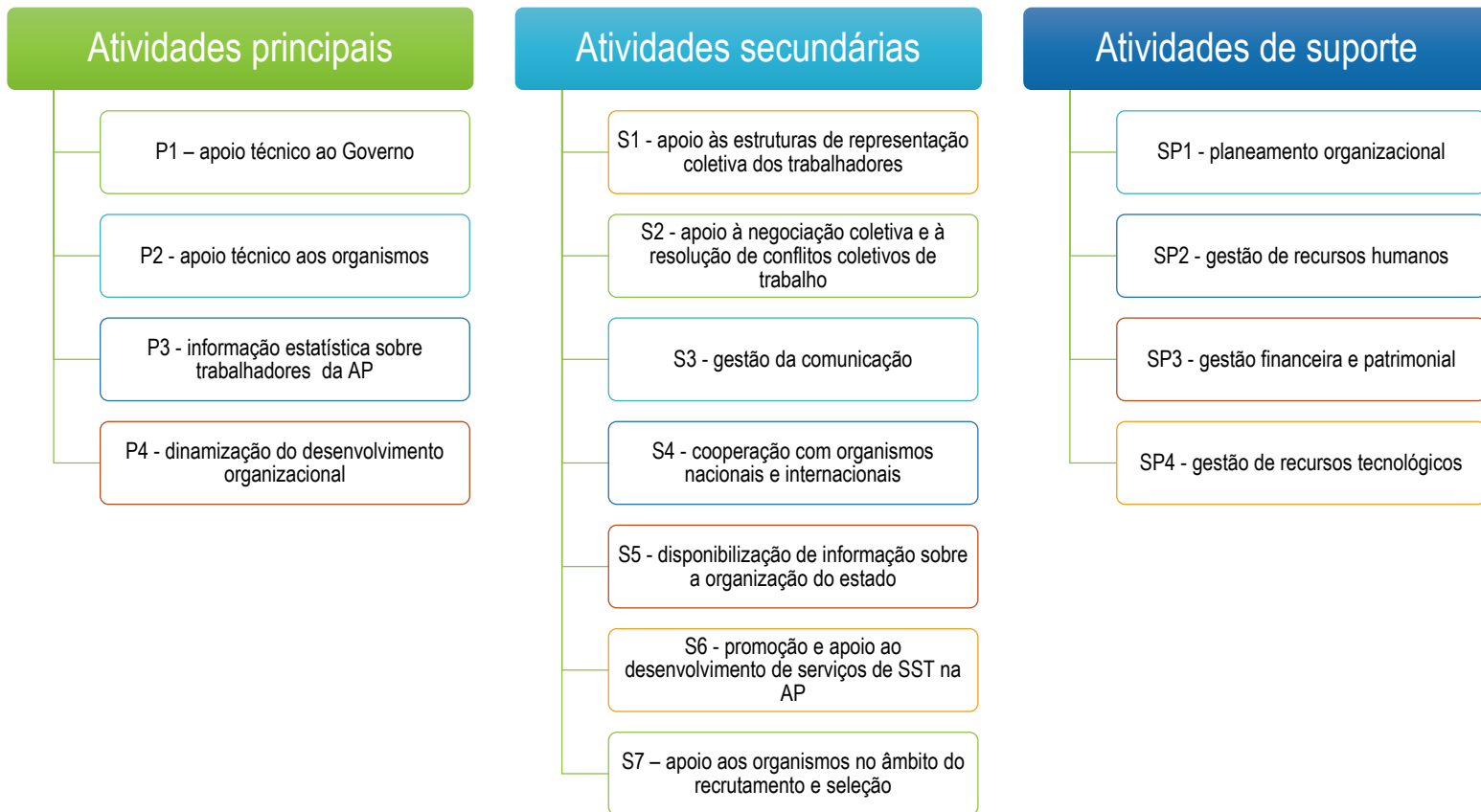
Estrutura orgânica



Partes interessadas

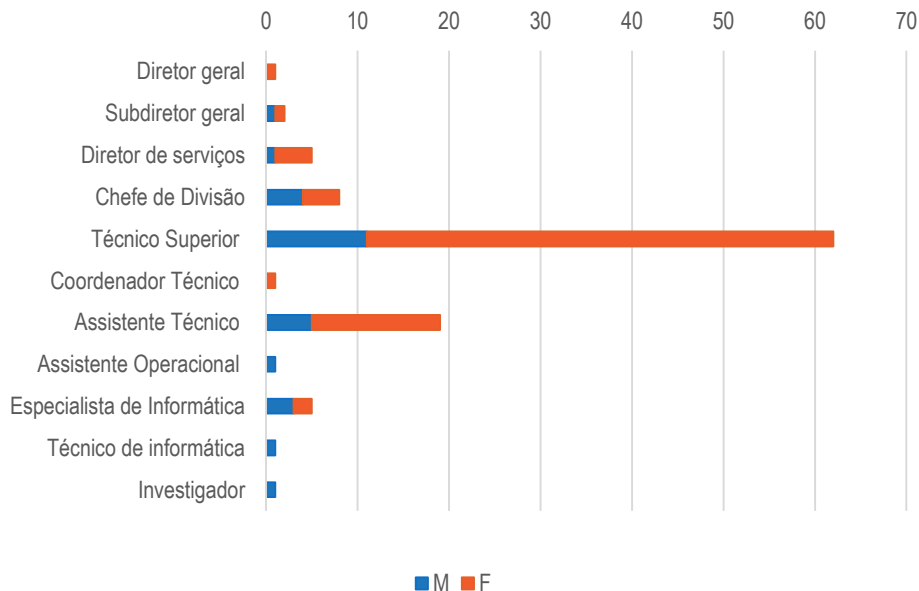


Atividades



Caracterização dos recursos humanos

Trabalhadores por grupo profissional e por género



A DGAEP conta com 106 trabalhadores, 62 dos quais pertencem à carreira de técnico superior, contingente que representa 59% do total de trabalhadores.

As mulheres representam 74% do total de trabalhadores da DGAEP e 79% do total de trabalhadores possuem habilitações literárias ao nível de licenciatura ou superior.

No que se refere aos cargos de direção, 62,5% dos titulares são do sexo feminino.

Dados a 30/11/2022

Destacam-se os seguintes indicadores:

- A carreira de técnico superior compreende 59% do total de lugares do mapa, incluindo um trabalhador da carreira de investigação, enquanto a carreira de assistente técnico abrange 19% dos lugares ocupados. A **média de idades** é de 53 anos, persistindo um problema de envelhecimento dos quadros, o que é evidenciado por cerca de 10% dos trabalhadores terem idade superior a 60 anos.
- Oitenta e quatro trabalhadores (cerca de 77%) tem, como **habilitação literária** licenciatura ou superior, sendo que dentro deste universo existem 22 trabalhadores com mestrado e ainda um com doutoramento.

3. ALINHAMENTO ESTRATÉGICO

O Plano de Gestão da DGAEP para 2023 está alinhado com o Plano Estratégico da DGAEP para 2020-2023, considerando ainda as alterações impostas por outros documentos como o Programa do XXIII Governo Constitucional, as Grande Opções do Plano 2022-2026, o Decreto-Lei n.º 19/2021, de 15 de março, a RCM n.º 25/2018, de 8 de março, as cartas de missão dos dirigentes de topo para o período 2023 – 2027, o documento Visão Estratégica para o Plano de Recuperação Económica de Portugal 2022-2030 e o Programa Portugal 2030.

Destes resulta em particular a aposta na implementação e operacionalização da nova plataforma de suporte ao recrutamento, e que possa, pela sua abrangência e robustez, passar a ser usada como plataforma central de operacionalização do recrutamento e mobilidade dentro da Administração Pública.

A DGAEP estará também concentrada da disponibilização da nova base de conhecimento sobre a Administração Pública, que permitirá a tomada de decisão na implementação de Políticas Públicas com mais e melhor informação, mais atual e, posteriormente, uma capacidade acrescida de avaliação e eventual ajuste das medidas tomadas.

Por último, para garantir a operação diária de suporte jurídico e prestação regular de informação sobre o sistema público, a DGAEP propõe-se iniciar um processo de profunda transição digital, e que se estima possa tomar 3 a 5 anos a consumir por inteiro.

Em 2023, a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) terá 3 projetos em curso no âmbito do PRR - Plano de Recuperação e Resiliência na qualidade de Beneficiário Intermediário:

- O *Programa de Estágios Profissionais na Administração Pública*, com uma dotação total de 17.981.191€, cujo objetivo é o desenvolvimento de 1500 estágios na administração central;
- O projeto *Equipar Postos de Teletrabalho na Administração Pública*, com uma dotação total de 17.500.000€, cujo objetivo é a rápida disseminação do teletrabalho, aumentando o número de postos de trabalho neste regime e garantindo o cumprimento da meta da estratégia Governo - portabilidade dos postos de trabalho que permita ter 25% dos trabalhadores do setor público administrativo em teletrabalho;
- O projeto *Espaços de Co-Work para a Administração Pública*, com uma dotação global de 2.921.000€, cujo objetivo é a implementação de espaços comuns de trabalho, onde a infraestrutura é partilhada entre trabalhadores de diferentes instituições, viabilizando a opção por trabalho remoto.

Atualmente encontram-se em desenvolvimento 3 projetos ao abrigo do SAMA - Sistema de Apoio à transformação digital da Administração Pública (SAMA2020): *SIOE+ próximo, DGAEP + ágil e EP ON*.

Adicionalmente, a DGAEP, na qualidade de organismo responsável por assegurar as funções de entidade de recrutamento centralizado, planeia desenvolver um procedimento concursal centralizado para recrutamento de trabalhadores na carreira geral de técnico superior, tendo em vista a constituição de reserva de recrutamento para a Administração Pública.

Tendo por base os referenciais estratégicos citados e, dado o presente Plano Estratégico findar em 2023, e o exercício orçamental anual ter o seu início em agosto do ano anterior, a DGAEP irá desenvolver entre fevereiro e junho, e em articulação com a tutela, um exercício de reavaliação estratégica, que incluirá:

- ▶ Um primeiro balanço, ainda que parcial, da execução do atual plano estratégico, com o envolvimento dos *stakeholders* chave;
- ▶ O desenho do Plano Estratégico 2024-2027 (PE 24-27);
- ▶ A definição, a partir do PE 24-27 do plano estratégico de sistemas de informação até ao final da década.

Matriz de relacionamento estratégico

		OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 2020-2023				
		OE1. Melhorar a qualidade do apoio técnico prestado nos vários domínios de atuação	OE2. Alargar a oferta de informação para suporte à monitorização, avaliação e análise prospetiva de políticas de emprego público	OE3. Impulsionar o desenvolvimento organizacional e a melhoria da eficiência dos serviços e organismos, disponibilizando metodologias e instrumentos de apoio à gestão	OE4. Melhorar a relação de proximidade com os organismos da Administração Pública	Iniciativas transversais
OBJETIVOS OPERACIONAIS DO PLANO DE GESTÃO 2023	OOp1. Melhorar o apoio técnico prestado nas diversas áreas	X	X			
	OOp2. Melhorar a comunicação com os clientes externos	X			X	
	OOp3. Melhorar o grau de satisfação dos clientes externos	X	X	X		
	OOp4. Melhorar a informação estatística, analítica e prospetiva sobre emprego público		X			
	OOp5 - Desenvolver o projeto "SIOE+ próximo"		X			
	OOp6 - Rever o modelo CAF Educação			X		
	OOp7 - Contribuir para o desenvolvimento organizacional na administração pública			X		
	OOp8 - Desenvolver o projecto "DGAEP + ágil"	X				
	OOp9 – Promover a cooperação internacional/institucional e a difusão de informação sobre Emprego e Administração Pública		X			

3. ALINHAMENTO ESTRATÉGICO

		OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 2020-2023				
		OE1. Melhorar a qualidade do apoio técnico prestado nos vários domínios de atuação	OE2. Alargar a oferta de informação para suporte à monitorização, avaliação e análise prospetiva de políticas de emprego público	OE3. Impulsionar o desenvolvimento organizacional e a melhoria da eficiência dos serviços e organismos, disponibilizando metodologias e instrumentos de apoio à gestão	OE4. Melhorar a relação de proximidade com os organismos da Administração Pública	Iniciativas transversais
OBJETIVOS OPERACIONAIS DO PLANO DE GESTÃO 2023	OOp10 – Contribuir para a qualidade da informação sobre organização do Estado		X			
	OOp11 - Contribuir para a implementação de serviços de SST na Administração Pública			X		
	OOp12 - Realizar estudos e projetos de investigação na área das políticas de administração e gestão públicas			X		
	OOp13 - Prosseguir o projeto experimental "Revisão dos Instrumentos de Gestão"			X		
	OOp14 - Promover medidas que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores					X
	OOp15 - Assegurar a gestão dos recursos internos (humanos, financeiros e patrimoniais), em articulação com a Secretaria-Geral da Presidência do Conselho de Ministros					X
	OOp16 - Promover a modernização e a inovação das tecnologias de informação e comunicação					X
	OOp17 - Assegurar a co-coordenação do Grupo de Trabalho que operacionaliza as atividades do Conselho Coordenador de Avaliação de Serviços (CCAS)			X		
	OOp18 – Gerir o recrutamento na Administração Pública	X				

4. OBJETIVOS E INDICADORES

OOp1 - Melhorar o apoio técnico prestado nas diversas áreas

PE	Processo	Indicadores		Meta	Tolerância	Fórmula de cálculo	UO
OE1	Emissão de pareceres sobre consolidação de mobilidade intercarreiras	1.1	Prazo médio de resposta (dias)	10	1	\sum N.º de dias úteis entre a data da receção dos pedidos e a data da saída das respostas/ n.º de processos	DRJE
OE1	Emissão de pareceres sobre autorização para o exercício de funções após os 70 anos	1.2	Prazo médio de resposta (dias)	10	1	\sum N.º de dias úteis entre a data da receção dos pedidos e a data da saída das respostas/ n.º de processos	DRJE
OE2	Divulgação de informação estatística sobre emprego público	1.3	Prazo médio de resposta a pedidos de informação do Governo e entidades nacionais e internacionais (dias úteis)	4	1	\sum N.º de dias úteis entre a data da receção dos pedidos e a data da saída das respostas/ n.º de respostas	DIOEP
OE1	Apreciação de projetos de diploma por solicitação do gabinete do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública	1.4	Prazo médio de resposta (dias)	6	2	\sum N.º de dias úteis entre a data da receção dos pedidos e a data da saída das respostas	DRJE
OE1	Emissão de pareceres sobre pedidos de recrutamento e constituição de cedência de interesse público	1.5	Prazo médio de resposta (dias)	10	1	\sum N.º de dias úteis entre a data da receção dos pedidos e a data da saída das respostas	DRJE

OOp2 - Melhorar a comunicação com os clientes externos

PE	Processo	Indicadores		Meta	Tolerância	Fórmula de cálculo	UO
OE1	Divulgação de informação técnica no Portal	2.1	Prazo médio de conclusão da atualização dos conteúdos após pedido de revisão (dias úteis)	13	1	\sum N.º de dias úteis entre o pedido de revisão a data de envio de conteúdos atualizados para publicação/ n.º total de conteúdos atualizados.	DEOR DRJE DRCT
OE1	Divulgação de informação técnica no Portal	2.2	Prazo médio para disponibilização online dos conteúdos (dias úteis)	2	0	\sum N.º de dias úteis entre a data da receção dos conteúdos e a data da disponibilização no portal / n.º de conteúdos recebidos	DRIC
OE1	Elaborar folheto informativo/apontamento em formato digital (juris-flyer) para disponibilização periódica, contendo informação jurídica transversal e ou apontamentos sobre temas da atualidade das áreas de recursos humanos	2.3	Número de <i>jurisflyer</i> disponibilizados	4	1	\sum N.º de dias úteis entre o pedido de revisão a data de envio de conteúdos atualizados para publicação/ n.º total de conteúdos atualizados.	DRJE
OE4	Comunicação com clientes externos	2.4	Número de workshops/seminários realizados	2	1		DEOR

OOp3 - Melhorar o grau de satisfação dos clientes externos

PE	Processo	Indicadores		Meta	Tolerância	Fórmula de cálculo	UO
OE1	Emissão de pareceres e prestação de informação técnica	3.1	Grau de satisfação dos utilizadores do portal (escala 1 a 5)	3,8	0,2	\sum notas das avaliações/ n.º de respostas	DEOR DIOEP DRJE DRCT
OE1	Emissão de pareceres e prestação de informação técnica	3.2	Grau de satisfação dos interlocutores da Rede Interministerial de Trabalho Colaborativo (escala 1 a 5)	3,8	0,2	\sum notas das avaliações/ n.º de respostas	DRJE
OE2	Divulgação de informação estatística sobre emprego público	3.3	Resultados do inquérito aos utilizadores da informação estatística disponibilizada no Portal (escala 1 a 5)	3,8	0,2	\sum notas das avaliações/ n.º de respostas	DIOEP
OE3	Incentivo e apoio à utilização da CAF	3.4	Grau de satisfação com o serviço prestado no âmbito da CAF (website, materiais de apoio, esclarecimento de dúvidas)	3,8	0,2	\sum notas das avaliações/ n.º de respostas	DEOR

OOp4 - Melhorar a informação estatística, analítica e prospetiva sobre emprego público

PE	Processo	Indicadores		Meta	Tolerância	Fórmula de cálculo	UO
OE2	Divulgação de informação estatística sobre emprego público	4.1	Aumento percentual do nº de indicadores estatísticos que integra o painel	10%	3	$(n.º \text{ indicadores } 2023 - n.º \text{ indicadores } 2022) / n.º \text{ indicadores } 2022) \times 100$	DIOEP
OE2	Divulgação de informação estatística sobre emprego público	4.2	Número de coleções de indicadores estatísticos a publicar nas quatro Sínteses Estatísticas do Emprego Público (SIEP)	200	20		DIOEP
OE2	Divulgação de informação estatística sobre emprego público	4.3	Número de edições do Boletim do Emprego Público (BOEP) a publicar	2	1		DIOEP
OE2	Divulgação de informação estatística sobre emprego público	4.4	% de edições estatísticas programadas para 2023, cuja informação é divulgada sem atraso	95%	5%		DIOEP

OOp5 - Desenvolver o projeto "SIOE+ próximo"							
PE	Processo		Indicadores	Meta	Tolerância	Fórmula de cálculo	UO
OE2	Garantir a qualidade da informação sobre entidades e trabalhadores do setor público	5.1	Número médio de dias úteis, após o final do período de registo, para validação e promoção da correção dos dados de caracterização de entidades e de trabalhadores	22	5	\sum N.º de dias úteis entre a data do final do período de registo e a data da conclusão das validações / n.º total de períodos de registo	DIOEP
OE2	Garantir a qualidade da informação sobre entidades e trabalhadores do setor público	5.2	Número médio de dias úteis para a atualização do universo de entidades do setor público, a partir da data da identificação da atualização.	5	2	\sum N.º de dias úteis para a atualização do universo de entidades do setor público, a partir da data da identificação da atualização / n.º total de períodos de registo	DIOEP
OE2	Assegurar o apoio técnico às entidades públicas do universo do SIOE	5.3	Prazo médio de resposta a entidades públicas (dias úteis)	3	1	\sum N.º de dias úteis entre a data da entrada dos pedidos e a data da saída das respostas / n.º de respostas	DIOEP
OE2	Assegurar o apoio técnico às entidades públicas do universo do SIOE	5.4	Número de projetos-piloto desenvolvidos no âmbito do projeto "Gestor dedicado no SIOE"	6	2		DIOEP
OE2	Assegurar o apoio técnico às entidades públicas do universo do SIOE	5.5	Número de novos conteúdos informativos e/ou interativos de apoio ao utilizador do SIOE desenvolvidos	2	1		DIOEP
OOp6 - Rever o modelo CAF Educação							
PE	Processo		Indicadores	Meta	Tolerância	Fórmula de cálculo	UO
OE3	Incentivo e apoio à utilização da CAF	6.1	Data de conclusão da tradução e divulgação da nova versão do modelo CAF Educação 2020	30/nov	30 dias		DEOR

OOp7 - Contribuir para o desenvolvimento organizacional na Administração Pública							
PE	Processo	Indicadores		Meta	Tolerância	Fórmula de cálculo	UO
OE3	Promoção do desenvolvimento organizacional na AP	7.1	Número de projetos de trabalho colaborativo em que a DGAEP participa	3	2		DEOR
OE3	Promoção do desenvolvimento organizacional na AP	7.2	Número de projetos de trabalho colaborativo coordenados pela DGAEP	2	1		DEOR
OE3	Promoção do desenvolvimento organizacional na AP	7.3	N.º de parcerias estratégicas para a promoção da CAF	2	1		DEOR

OOp8 - Desenvolver o projeto "DGAEP + ágil"							
PE	Processo	Indicadores		Meta	Tolerância	Fórmula de cálculo	UO
OE1	Parecer prévio + simples	8.1	Data de conclusão da implementação do módulo	15/set	15 dias		DRJE DIOEP
OE1	Módulo de gestão de greves	8.2	Data de conclusão da implementação do módulo	15/set	15 dias		DIOEP DRCT
OE1	Módulo de acidentes de trabalho e doenças profissionais	8.3	Data de conclusão da implementação do módulo	15/set	15 dias		DIOEP DRJE
OE1	Módulo de atividades de saúde e segurança no trabalho	8.4	Data de conclusão da implementação do módulo	15/set	15 dias		DIOEP DEOR
OE1	Módulo de atividades de formação	8.5	Data de conclusão da implementação do módulo	15/set	15 dias		DIOEP DEOR

4. OBJETIVOS E INDICADORES

OOp9 – Promover a cooperação internacional/institucional e a difusão de informação sobre Emprego e Administração Pública							
PE	Processo		Indicadores	Meta	Tolerância	Fórmula de cálculo	UO
n.a.	Preparar o n.º 9 da RAEP	9.1	Data de conclusão da arte final	18/nov	15 dias		DRIC
n.a.	Elaborar o questionário de satisfação aos utilizadores do Portal da DGAEP e elaborar o relatório anual com disponibilização online	9.2	Data de disponibilização online do relatório de 2022	15/jan	5 dias		DRIC
n.a.	Assegurar a resposta a solicitações provenientes de outras AP da EU, OCDE, EUROSTAT e outros organismos internacionais	9.3	Prazo médio de resposta às solicitações (dias úteis)	4	1		DRIC
n.a.	Atualizar a publicação inglesa - Portuguese Central Public Administration Overview	9.4	Data de conclusão e disponibilização online	24/mar	10 dias		DRIC
OE2	Elaborar flyer/brochura sobre o processo de recrutamento e seleção de dirigentes superiores na AP - versão PT e EN	9.5	Data de conclusão e disponibilização online	28/fev	10 dias		DRIC
OE2	Divulgar informação estatística sobre o emprego público em Portugal, versão inglesa adaptada	9.6	Data de disponibilização de informação estatística	30/jul	10 dias		DRIC DIOEP
OE2	Divulgação de informação sobre Emprego e Administração Pública	9.7	Data de apresentação do Relatório das Greves comunicadas em 2022	31/mar	15 dias		DRCT
OE2	Divulgação de informação sobre Emprego e Administração Pública	9.8	Data de apresentação do Relatório da Contratação Coletiva de 2023	30/jun	15 dias		DRCT
OE2	Divulgação de informação sobre Emprego e Administração Pública	9.9	Data de apresentação do Relatório de implementação do SIADAP 3 na AP - biênio 2021/2022	15/nov	15 dias		DEOR
n.a.	Traduzir, para inglês, a Portaria n.º 233/2022 (regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento)	9.10	Data de apresentação da portaria	24/jan	2 dias		DRIC
n.a.	Atualizar, a tradução inglesa, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas	9.11	Data de apresentação da lei atualizada	13/fev	4 dias		DRIC

OOp10 - Controlar a qualidade da informação sobre organização do Estado

PE	Processo	Indicadores		Meta	Tolerância	Fórmula de cálculo	UO
OE2	Efetuar auditorias à consistência da informação do SIOE e elaborar relatório sempre que se justifique	10.1	N.º de auditorias temáticas por trimestre	2	1		DIOEP

OOp11 - Contribuir para a implementação de serviços de SST na Administração Pública

PE	Processo	Indicadores		Meta	Tolerância	Fórmula de cálculo	UO
OE3	Mitigação dos riscos psicossociais no local de trabalho	11.1	Apresentação à tutela de projeto no âmbito da prevenção/mitigação/accompanhamento dos riscos psicossociais no local de trabalho	30/mar	30 dias		DEOR
OE3	Publicar on-line 2 entrevistas a especialistas na área da saúde	11.2	Média dos prazos para publicação online das duas entrevistas, após a realização das mesmas.(dias úteis)	10	2		DRIC

OOp12 - Realizar estudos e projetos de investigação na área das políticas de administração e gestão públicas							
PE	Processo	Indicadores		Meta	Tolerância	Fórmula de cálculo	UO
OE3	Participar no estudo sobre a semana dos 4 dias em colaboração com o PlanAPP	12.1	Data de apresentação do estudo	30/nov	30 dias		DRIC DIOEP
OE3	Participar no projeto plurianual IAT da DG REFORM - EU Survey of Central Government Public Servants: Strengthening Evidence-based People Management Policies and Reforms	12.2	Data de apresentação do relatório de ponto da situação até 3.º trimestre de 2023	15/nov	10 dias		DRIC
OE3	Elaborar estudo sobre a atração e retenção de talento na AP – O caso dos jovens	12.3	Data de conclusão e disponibilização online	30/nov	10 dias		DRIC
OE3	Elaborar estudo sobre a situação da empregabilidade de pessoas com deficiência na AP.	12.4	Data de apresentação do estudo	30/nov	30 dias		DRIC DEOR

OOp13 - Prosseguir o projeto experimental “Revisão dos Instrumentos de Gestão”							
PE	Processo	Indicadores		Meta	Tolerância	Fórmula de cálculo	UO
OE3	Monitorização do Plano de Gestão 2023	13.1	Prazo médio para apresentação dos relatórios de monitorização trimestral do plano de gestão 2023 aprovado (dias úteis após o fim do trimestre)	30	5	\sum N.º de dias úteis entre a data de fim do trimestre e a data de apresentação do relatório / n.º de relatórios	DGRI
OE3	Elaboração do Relatório de Gestão	13.2	Data para a conclusão do Relatório de Gestão de 2022	30/mar	15 dias		DGRI
OOp14 - Promover medidas que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores							
PE	Processo	Indicadores		Meta	Tolerância	Fórmula de cálculo	UO
Trans-versal	Promoção de medidas de facilitação da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores da AP	14.1	N.º de relatórios de monitorização de trabalhadores em teletrabalho	2	1		DIOEP DRJE

OOp15 - Assegurar a gestão dos recursos internos (humanos, financeiros e patrimoniais), em articulação com a Secretaria-Geral da Presidência do Conselho de Ministros

PE	Processo	Indicadores		Meta	Tolerância	Fórmula de cálculo	UO
Transversal	Gestão de recursos humanos	15.1	Prazo médio para o desenvolvimento dos procedimentos de recrutamento (dias úteis)	3	1	Σ N.º de dias úteis entre a data das condições estarem reunidas e o início da ação / n.º de ações desenvolvidas	DGRI
Transversal	Gestão de recursos patrimoniais	15.2	Prazo médio para desenvolvimento dos procedimentos aquisitivos (dias úteis)	2	1	Σ N.º de dias úteis entre a data das condições estarem reunidas e o início da ação / n.º de ações desenvolvidas	DGRI
Transversal	Gestão de recursos financeiros	15.3	Prazo médio para apresentação de documentos financeiros (dias úteis)	5	1	Σ N.º de dias úteis entre a data das condições estarem reunidas e o início da ação / n.º de documentos	DGRI

OOp16 - Promover a modernização e a inovação das tecnologias de informação e comunicação							
PE	Processo	Indicadores		Meta	Tolerância	Fórmula de cálculo	UO
Trans-versal	Gestão do parque tecnológico	16.1	Percentagem de servidores virtualizados	25%	2%	(N.º de servidores virtualizados / n.º total de servidores por virtualizar no início do período) X 100	DGRI
Trans-versal	Gestão do parque tecnológico	16.2	Número de reportes de informação sobre recursos tecnológicos	3	1		DGRI
Trans-versal	Gestão do parque tecnológico	16.3	Percentagem de estações de trabalho normalizadas	25%	5%	(N.º estações de trabalho normalizadas / n.º total de estações de trabalho por normalizar no início do período) X 100	DGRI
Trans-versal	Gestão do parque tecnológico	16.4	Tempo médio de resposta aos utilizadores para resolução de pedido de apoio ou o seu encaminhamento para entidade externa (helpdesk) (horas)	24 h	0		DGRI

OOp17 - Assegurar a co-coordenação do Grupo de Trabalho que operacionaliza as atividades do Conselho Coordenador de Avaliação de Serviços (CCAS)							
PE	Processo	Indicadores		Meta	Tolerância	Fórmula de cálculo	UO
OE3	Acompanhar o projeto experimental de revisão dos instrumentos de gestão	17.1	Data de conclusão do relatório de acompanhamento	31/mai	15 dias		DEOR
OE3	Acompanhar os serviços no que respeita a medidas de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	17.2	Data de conclusão do relatório de acompanhamento dos QUAR no que respeita a indicadores de conciliação	30/jun	15 dias		DEOR
OE3	Acompanhar os serviços no que respeita à inclusão nos QUAR de indicadores que permitam aferir o cumprimento do seu contributo na execução de medidas de planos transversais e estratégias nacionais em que esteja envolvido	17.3	Data de conclusão do relatório de acompanhamento dos QUAR	30/jun	15 dias		DEOR

OOp18 – Gerir o recrutamento na Administração Pública							
PE	Processo	Indicadores		Meta	Tolerância	Fórmula de cálculo	UO
OE1	Desmaterialização dos procedimentos no recrutamento	18.1	Data de disponibilização do <i>site</i> do EP ON	15/set	15 dias		DEOR
OE1	Relatório Intercalar do Programa de Estágios 2022	18.2	Data de disponibilização do relatório	31/mar	15 dias		DEOR
OE1	Apoio nos procedimentos de recrutamento dos serviços da AP	18.3	Prazo médio de resposta às solicitações	10 dias	2 dias		DEOR
OE1	Gestão da Bolsa de Emprego Público	18.4	Data de disponibilização do relatório	30/nov	15 dias		DEOR

5. Plano de Recuperação e Resiliência

Plano de Recuperação e Resiliência

Enquadrado no investimento TD-C19-i07 (Capacitação da AP – formação e trabalhadores e gestão do futuro), que apoia a prossecução da reforma, associada a uma Administração Pública mais eficiente, que visa a capacitação para a criação de valor público (Reforma TD-r36), a DGAEP, no âmbito das suas competências, é a entidade intermediária responsável pela operacionalização do programa de investimento associado a dois programas, no montante global de 38,4M€, a executar até final de 2023, que se consubstanciam em 3 projetos:

- EstágiAP XXI – 18M€ - 1.500 estagiários na AP (1.^a edição: 500 estagiários; 2.^a edição: 1000 estagiários);
- Teletrabalho – 17,5M€ - portabilidade dos postos de trabalho;
- Espaços de Cowork – 2,9M€ - 23 espaços de *cowork* para a AP.

} 25% dos trabalhadores em teletrabalho

Plano de Recuperação e Resiliência

O programa EstágiAP XXI visa valorizar as qualificações e competências dos jovens licenciados através do contacto, durante 9 meses, com as boas práticas no âmbito do serviço público, e promovendo a empregabilidade de 1500 estagiários.

Ao longo das duas edições, a DGAEP avaliou mais de 6.200 candidatos (mais de 3.000 na 1.ª edição e cerca de 3.200 na 2ª edição), provenientes de todos os distritos de Portugal Continental e de ambas as Regiões Autónomas. Importa referir que a taxa de adequação da oferta de estágios à procura cifrou-se acima dos 88% na 1.ª fase do processo e de cerca de 85% no que respeita ao processo como um todo.

Encontra-se pendente de execução a 2.ª fase da 2.ª edição do programa EstágiAP XXI, que será a fase final do processo.

*taxa de adequação da oferta de estágios = $(n.^{\circ} \text{ colocações vs } n.^{\circ} \text{ de postos de trabalho colocados a concurso})$

Plano de Recuperação e Resiliência

Para 2023, estão previstas as seguintes atividades:

- Na 1ª Edição do programa EstágiAP XXI (Aviso n.º 01/C19-i07.05/2021) : Realização do pagamento dos pedidos de reembolso submetidos na plataforma eletrónica SI PRR (Sistema de Informação da Recuperar Portugal).
- Na 2ª Edição do programa EstágiAP XXI (Aviso n.º 04/C19-i07.05/2021) : Análise e pagamento dos pedidos de adiantamento e de reembolso mensal submetidos na plataforma eletrónica SI PRR.
- No que concerne ao programa de fomento do Teletrabalho (Avisos n.º 02/C19-i07.05/2021, 03/C19-i07.05/2021 e 05/C19-i07.05/2021): Análise e pagamento dos pedidos de adiantamento e de reembolso submetidos na plataforma eletrónica SI PRR.

6. OUTRAS MEDIDAS

Medidas de conciliação da vida profissional, pessoal e familiar

Teletrabalho

- Celebração de acordos de prestação de trabalho:
 - a) na modalidade de teletrabalho, prevendo a prestação de/até 2 dias de trabalho presencial por semana sendo 1 dia comum na respectiva unidade orgânica;
 - b) na modalidade de teletrabalho, prevendo até 2 dias de teletrabalho por mês no máximo de 24 dias /ano.

Flexibilidade dos horários de trabalho

- Plataformas fixas diferenciadas adaptadas às necessidades concretas do trabalhador quando devidamente fundamentadas;
- Prestação de trabalho em regime de jornada contínua com plataformas fixas em horários distintas nos diferentes dias da semana, adaptados às reais necessidades do trabalhador;
- Prestação de trabalho em regime de jornada contínua para fazer face a situações ocasionais de necessidade de conciliação da sua vida pessoal e/ou familiar do trabalhador com a vida profissional.

Medidas de carácter ambiental

Com base no Plano de Poupança Energética, a DGAEP pretende continuar a sensibilizar os seus trabalhadores para as seguintes práticas:

- **Iluminação** - Sensibilizar os trabalhadores da DGAEP para desligar iluminação interior sempre que o espaço não esteja em uso e após o horário de trabalho;
- **Ar condicionado** - Sempre que possível optar-se-á pela ventilação natural, reduzindo a utilização dos aparelhos de ar condicionado;
- **Mobilidade** - Opção pelo teletrabalho como medida de otimização dos recursos humanos, permitindo a redução dos consumos energéticos;
- **Água** - Reduzir o tempo de utilização de água corrente e adequar a sua temperatura à estação do ano.

Medidas de segurança e saúde no trabalho

No âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho, estão contempladas as seguintes medidas para 2023:

A – De sensibilização e envolvimento da DGAEP na temática dos riscos psicossociais

- Apresentação e sensibilização dos trabalhadores para o perfil de risco psicossocial da DGAEP, identificado no “Estudo de Avaliação dos Riscos Psicossociais na Administração Pública”;
- Dinamização de sessões internas para recolha de contributos, junto dos trabalhadores, em matéria de prevenção e mitigação dos riscos psicossociais;
- Elaboração de artigo para a RAEP sobre o “Estudo de Avaliação dos Riscos Psicossociais na AP”.

B – De intervenção na DGAEP para prevenir e mitigar riscos psicossociais

- Elaboração do plano participativo de intervenção na DGAEP, com base nos contributos dos trabalhadores;
- Apresentação do plano de intervenção à organização;
- Implementação do plano de intervenção na DGAEP.

7. METODOLOGIA DE EXECUÇÃO E CONTROLO DO PLANO DE GESTÃO

O Plano de Gestão aprovado será objeto de monitorização trimestral, através da medição e avaliação do grau de concretização dos objetivos operacionais, dos programas e das medidas nele previstos.

A monitorização tem como objetivo detetar eventuais desvios e adotar atempadamente ações corretivas que permitam corrigi-los, bem como proceder a reformulações que se revelem necessárias, garantindo a articulação entre os instrumentos de planeamento.

O processo de monitorização e controlo da execução do Plano de Gestão, cuja responsabilidade compete ao Departamento de Gestão de Recursos Internos, pressupõe a implementação de instrumentos de controlo de gestão que permitam assegurar a produção de informação consistente e atualizada sobre a execução dos objetivos operacionais.

As monitorizações serão efetuadas pelos responsáveis das unidades orgânicas e incluem:

- Informação sobre o grau de cumprimento das metas definidas para os objetivos operacionais;
- Informação sobre o desvio das metas a atingir e proposta de ações corretivas ou ajustamentos;
- Indicação das fontes de verificação da informação.

8. RECURSOS

Recursos Humanos

Em 12-08-2022 foi aprovado o mapa de pessoal para o ano de 2023 pela Senhora **Secretária de Estado da Administração Pública**, tendo o mesmo sido reajustado, em 20-09-2022, ao nível da reorganização de postos de trabalho, mantendo-se o total inalterado o seu número.

O quadro seguinte espelha a evolução dos mapas de pessoal e número de trabalhadores efetivos no quadriénio de 2020-2023:

Grupo/carreira	Efetivos	Efetivos	Mapa	Efetivos	Mapa
	31-12-2020	31-07-2021	2022	30-11-2022	2023
Diretor-Geral	1	1	1	1	1
Subdiretor-Geral	2	1	2	2	2
Diretor de Serviços	6	5	5	5	5
Chefe de Divisão	6	8	8	8	8
Técnico Superior	43	59	74	62	77
Coordenador Técnico	1	1	1	1	1
Assistente Técnico	18	20	21	19	20
Assistente Operacional	3	3	3	1	1
Especialista de Informática	5	7	9	5	9
Técnico de Informática	1	1	1	1	1
Investigador	2	1	1	1	1
Total	88	107	126	106	126

Possibilidade de Recrutamento

Tendo em conta o mapa aprovado para 2023, 126 postos de trabalho, o número de lugares vagos consta da tabela a seguir:

Carreira/cargo	Postos de trabalho	Modalidade de vinculação
Técnico superior	15	Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado
Especialista de informática	4	
Assistente técnico	1	
Total de postos de trabalho a preencher	20	

Plano de Formação

Foi efetuado o **diagnóstico de necessidades de formação para 2023**, dando início ao processo de elaboração do plano de formação.

A identificação das necessidades de formação atendeu aos seguintes objetivos, nos termos do disposto no artigo 4.º e no n.º 5 do artigo 12.º, ambos do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, e ainda no Estatuto do Pessoal Dirigente (EPD) e respetiva regulamentação:

- Desenvolver competências de inovação e gestão da mudança, mediante a aquisição de conhecimentos e o desenvolvimento de capacidades reflexivas e críticas, propiciadoras de comportamentos e atitudes ajustados aos necessários processos de modernização administrativa e de transformação digital;
- Contribuir para a eficiência, a eficácia e a qualidade do desempenho;
- Dinamizar uma cultura de gestão do conhecimento organizacional, que incentive e valorize a produção, a difusão e a utilização do conhecimento.

Recursos Financeiros

Proposta de orçamento

Tendo por base as instruções estabelecidas pela Direção-Geral do Orçamento (DGO) para preparação do orçamento para 2023 (Circular OE2022 Série A n.º 1404), os mapas infra identificados acompanharam a respetiva proposta, face à distribuição de plafond efetuada pela Secretaria Geral da Presidência do Conselho de Ministros, como Entidade Coordenadora do Programa Orçamental.

- Mapa Anexo II – Encargos com pessoal
- Mapa Anexo II-A – Encargos com pessoal
- Mapa Anexo IX – Memória justificativa
- Mapa Anexo IX-B – Efeito COVID-19
- Mapa Anexo IX-C – Ação climática
- Mapa Anexo X – Iniciativas de eficiência

Recursos Financeiros

Resume-se no quadro seguinte a distribuição proposta para o Orçamento para 2023 da DGAEP atendendo ao plafond autorizado. Comparativamente com o orçamento inicial para 2022, a proposta de orçamento para 2022 inclui o financiamento relativo aos 3 projetos SAMA e aos 3 projetos PRR:

RCE	Designação	CGE 2021	OE/2022 aprovado	Proposta OE/2023
D.01	Despesas com pessoal	4 679 161	6 745 765	6 732 433
D.01.01	Remunerações certas e permanentes	3 794 257	5 300 975	5 303 070
D.01.02	Abonos variáveis ou eventuais	6 313	9 000	9 200
D.01.03	Segurança Social	878 591	1 435 790	1 420 163
D.02	Aquisição de bens e serviços	400 577	1 228 025	1 306 363
D.03	Juros e outros encargos			
D.04+D.08	Transferências	11 885	19 410 108	32 752 191
D.05	Subsídios			
D.07	Investimentos	100 080	43 450	108 450
D.06 + D.11	Outras despesas			1 250
D.09 + D.10	Ativos/Passivos Financeiros			
	Total Despesa	5 191 703	27 427 348	40 900 687
	Receitas de impostos	5 191 704	7 658 455	7 700 000
Por FF	Receitas próprias		10 000	55 000
	Fundos Europeus		19 758 893	33 145 687
	Total Despesa por FF	5 191 704	27 427 348	40 900 687

9. ANEXOS

Anexo 2 – Plano de formação

Ação de Formação	N.º formandos	Cargo/ Carreira	Ent. Formadora
A Data Science (dos dados ao conhecimento)	1	TS	INA
A lei de enquadramento orçamental e o novo referencial contabilístico (snc-ap)	1	TS	INA
A proteção social dos trabalhadores que exercem funções públicas	13	DS/ CD/ TS/ AT	DGAEP/ Ent. externa
Apoio ao utilizador Excel	25	DS/ CD/ TS/ AT	INA/ DGAEP
Apoio ao utilizador Word	4	TS/ AT	INA/ DGAEP
Assiduidade, pontualidade e trabalho extraordinário e suplementar	1	TS	INA
Atendimento ao cidadão por telefone	1	AT	INA
Avaliação e indicadores de desempenho	1	TS	INA
Candidaturas e Gestão de Projetos de Cooperação Internacional financiados pela União Europeia	1	TS	INA
Código do Procedimento Administrativo	19	DS/ CD/ TS	Ent. externa
Comunicação escrita em contextos profissionais (programa avançado)	1	TS	Protocolo APEX (UCP/INA)
Contencioso administrativo	1	TS	INA
Contratação Pública	7	DS/ CD/ TS	Ent. externa
Contratação TIC	1	CD	INA
Curso de Formação em Gestão Pública (FORGEP)	5	DS/ CD	INA
Desenvolvimento de aplicações em Access	5	DS/ CD/ TS	DGAEP/ Ent. externa
Design Gráfico e Multimédia	2	TS	INA
Excel avançado	2	TS	INA/ Ent. externa
Ferramentas de colaboração online para regime de teletrabalho	2	DS/ TS	INA
Finanças Públicas e sistema de normalização contabilística (SNC_AP)	2	DS/TS	Ent. externa

Anexo 2 – Plano de formação

Ação de Formação	N.º formandos	Cargo/ Carreira	Entidade Formadora
Folha de cálculo - análise e gestão de dados	3	TS	INA
Formação na utilização do aplicativo Umbraco	1	CD	DGAEP
Implementing and Administering Cisco Solutions (CCNA)	1	EI	RUMOS
Infoexclusão zero - Trabalho remoto - Ferramentas colaborativas (Teams, Zoom, etc.)	8	TS/ AT	DGAEP/ Ent. externa
Inovação e grandes dados	1	TS	INA
Instrumentos normativos de Proteção de dados	8	DS/ CD/ TS	INA/ Ent. externa
Introdução à Inteligência Artificial	1	TS	INA
Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas	12	DS/ TS/ AT	DGAEP/ INA
Marketing em Serviços Públicos	1	TS	INA
Microsoft Excel Power Query e Power Pivot	8	DS/ CD/ TS	Ent. externa
Office Works	9	CD/ TS/ AT	DGAEP
Otimização e gestão de dados em excel	2	TS	INA
POWER BI: Elaboração de Dashboards de Apoio à Decisão	4	DS/ TS	INA
Processamento de Texto (Nível avançado)	6	TS	INA
Programa de capacitação avançada para o início de funções numa carreira técnica superior - CAT	1	TS	INA
Programação em R	3	TS	Ent. externa
Prospetiva, planeamento, Estratégia e avaliação	2	TS	INA
Qlik Sense	1	EI	RUMOS
Regime de Proteção nos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais	6	DS/ CD/ TS	DGAEP/ Ent. Externa

Anexo 2 – Plano de formação

Ação de Formação	N.º formandos	Cargo/ Carreira	Entidade Formadora
Regime de recrutamento e seleção	11	DS/ CD/ TS	DGAEP
Sistema integrado de Gestão E avaliação do Desempenho na Administração Pública	1	TS	INA
Sistemas de avaliação do Desempenho de serviços (SIADAP 1)	1	TS	Ent. externa
VMware vSphere: Install, Configure, Manage	1	EI	RUMOS
Word, Excel, Outlook (avançado)	2	AT	DGAEP

Legenda: DS- Diretor Serviços; CD- Chede de Divisão; TS- Técnico Superior; EI- Especialista Informática; AT- Assistente Técnico

Ficha técnica

Título	PLANO DE GESTÃO 2023
Propriedade	Direção-Geral da Administração e do Emprego Público
Coordenação	Direção superior
Elaboração	DGRI
Versão	1.01
Design	DRIC
Data de edição	30 de novembro 2022