

PLANO DE ATIVIDADES 2025



MENSAGEM DA DIREÇÃO

Partilhamos a visão da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) para 2025, comprometidos com uma administração pública mais moderna, ágil na resposta aos novos desafios e orientada para as necessidades dos cidadãos e empresas.

Temos presente a importância do serviço público e a sua influência na vida dos cidadãos e do seu dia a dia. É, por isso, fundamental contribuir ativamente para que a Administração Pública continue a evoluir e a servir os interesses da sociedade de forma eficaz e responsável, o que só é possível com organizações mais fortes e com trabalhadores cada vez mais qualificados e motivados.

Elegemos como prioritários objetivos relacionados com o desenvolvimento organizacional e a gestão da mudança, a transição digital, a melhoria da informação de gestão sobre a organização e o emprego público, a profissionalização do recrutamento e a uniformização da interpretação e aplicação dos regimes aplicáveis aos órgãos e serviços da administração pública e aos seus trabalhadores.

Na prossecução destes exigentes objetivos, procuramos liderar através do exemplo, com responsabilidade, transparência e lealdade, promovendo ambientes de trabalho justos, estimulantes e colaborativos. Contamos com as nossas pessoas, ou seja, com todos os dirigentes e trabalhadores da DGAEP. O nosso foco mantém-se e é também o nosso compromisso: contribuir para a construção de uma administração pública moderna, ágil e orientada para o serviço público, isto é, para os cidadãos e empresas.

Agradecemos o apoio e a confiança no trabalho da DGAEP que diariamente nos é transmitido e que são a nossa primeira motivação.

A Direção da DGAEP

FICHA TÉCNICA

Título • Plano de Atividades 2025

Editor • DGAEP Direção-Geral da Administração e do Emprego Público

Endereço • Rua da Alfândega, 5A - 2.º, 1149-095 Lisboa

Telefone • +351-213 915 300

E-mail • geral@dgaep.gov.pt

SIGLAS E ABREVIATURAS

AI PORTUGAL 2030	Estratégia Nacional da Inteligência Artificial
AMA	Agência para a Modernização Administrativa, I.P.
AP	Administração Pública
BI	<i>Business Intelligence</i>
BTE	Boletim do Trabalho e Emprego
CAF	Estrutura Comum de Avaliação (<i>Common Assessment Framework</i>)
CCAS	Conselho Coordenador da Avaliação de Serviços
CES	Catálogo de Entidades e Serviços
Cf.	Abreviatura de conforme
ChatGPT	<i>Chat Generative Pre-trained Transformer</i>
Dados.Gov	Portal de Dados Abertos da Administração Pública
DEOR	Departamento de Estruturas Orgânicas e de Recrutamento
DG	Diretor-Geral
DGAEP	Direção-Geral da Administração e do Emprego Público
DGO	Direção-Geral do Orçamento
DGRI	Departamento de Gestão de Recursos Internos
DIOEP	Departamento de Informação da Organização do Estado e do Emprego Público
DR ou DRE	Diário da República
DRCT	Divisão de Relações Coletivas de Trabalho
DRIC	Departamento de Relações internacionais e Comunicação
DRJE	Departamento de Regimes Jurídicos de Emprego
DTDSI	Divisão de Transição Digital e Segurança da Informação
ESPAP	Entidade de Serviços Partilhados da Administração Pública, I. P.
EUR	Euro - Moeda oficial da zona Euro
EUROSTAT	Gabinete de Estatísticas da União Europeia
FAQ	<i>Frequently Asked Questions, em português entende-se como</i> Perguntas frequentes
Fig.	Figura
Fórum EP	Fórum do Emprego Público
FTE	<i>Full-Time Equivalent</i>
GERFIP	Gestão de Recursos Financeiros em modo Partilhado
GT-CCAS	Grupo de Trabalho do Conselho Coordenador da Avaliação de Serviços
IA	Inteligência Artificial
INCM	Imprensa Nacional Casa da Moeda
IoT	Internet das coisas - do inglês <i>Internet of Things</i>
IRCT	Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho
LabX	Centro para a Inovação no Setor Público
LTFP	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
NUTS	Nomenclatura das Unidades Territoriais para Fins Estatísticos
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OE	Objetivo Estratégico
OO	Objetivo Operacional
PA ou PA 2024	Plano de Atividades de 2024
PE	Plano Estratégico 2014-27
PORTUGAL 2030	Materializa o Acordo de Parceria estabelecido entre Portugal e a Comissão Europeia, que fixa os grandes objetivos estratégicos para aplicação, entre 2021 e 2027
PRR	Plano de Recuperação e Resiliência
QUAR	Quadro de Avaliação e Responsabilização
RCM	Resolução do Conselho de Ministros
RGPD	Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados
RH	Recursos Humanos
RITC	Rede de Interlocutores de Trabalho Colaborativo
SAMA	Sistema de Apoios à Modernização Administrativa
SGPCM	Secretaria-Geral da Presidência do Conselho de Ministros
SIADAP	Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública
SIAS	Sistema de Informação das Aquisições de Serviços
SIOE	Sistema de Informação da Organização do Estado
TIC	Tecnologias da Informação e Comunicação
U.O.	Unidade(s) Orgânica(s)
UERHP	Unidade Equivalente de RH Planeados

ÍNDICE

I. NOTA INTRODUTÓRIA	9
II. CARACTERIZAÇÃO DO SERVIÇO	12
A. Principais atribuições	12
B. Visão, missão e valores	13
C. Estrutura organizativa	15
D. Principais serviços prestados	16
E. Alinhamento com instrumentos-chave de governação, plano estratégico da área governativa e planos transversais e setoriais	18
F. Matriz de alinhamento dos objetivos estratégicos c/ os operacionais	24
G. Investimento 2024-27, por objetivo estratégico	25
III. PLANEAMENTO DE ATIVIDADES	26
A. Atividades a desenvolver por U.O. – objetivos, indicadores e metas	26
IV. RECURSOS	35
A. RECURSOS HUMANOS	35
B. Recursos Financeiros	36
V. ANEXOS	37
ANEXO 01 – Carta de Missão do Dirigente Máximo (em vigor)	37
ANEXO 02 – QUAR 2025	37
ANEXO 03 – Mapa de Pessoal 2024 (aprovado pela Tutela)	37
ANEXO 04 – Proposta de orçamento 2025 (aprovada pela Tutela)	37
ANEXO 05 – Código de Ética e Conduta	37
ANEXO 06 – Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas	37
ANEXO 06.1 – 1ª Avaliação do Risco de Fraude	37
ANEXO 06.2 – Ações de formação	37
ANEXO 07 – Plano de Formação 2025	37

FIGURAS E TABELAS

Figura 1 Temas da Visão da DGAEP	12
Figura 2 Eixos da Visão da DGAEP	14
Figura 3 Organograma da DGAEP	16
Figura 4 Alinhamento dos eixos da Visão com os Objetivos Estratégicos do PE 2024-27	18
Figura 5 Mecanismo eletrónico de monitorização trimestral da execução 2024	27
Figura 6 Potenciais fontes de receitas da DGAEP durante o PE 2024-27 (FF 513)	37
Tabela 1 Megatendências e Tendências com impacto organizacional	9
Tabela 2 Fatores que alavancam e desafiam a DGAEP	10
Tabela 3 Operacionalização dos principais valores da DGAEP	14
Tabela 4 Serviços prestados pela DGAEP	16
Tabela 5 Matriz de correspondência entre o PE 2024-27 (OE) e a Agenda 2030 (ODS)	23
Tabela 6 Alinhamento entre os Objetivos Estratégicos, Operacionais e Valores Organizacionais	24
Tabela 7 Custos e RH (em esforço)	25
Tabela 8 Atividades 2025 com enquadramento no Objetivo Estratégico 1 do PE 2024-27	27
Tabela 9 Atividades 2025 com enquadramento no Objetivo Estratégico 2 do PE 2024-27	29
Tabela 10 Atividades 2025 com enquadramento no Objetivo Estratégico 3 do PE 2024-27	31
Tabela 11 Atividades 2025 com enquadramento no Objetivo Estratégico 4 do PE 2024-27	32
Tabela 12 Atividades 2025 com enquadramento no Objetivo Estratégico 5 do PE 2024-27	33
Tabela 13 Atividades 2025 com enquadramento no Objetivo Estratégico 6 do PE 2024-27	34
Tabela 14 Mapa de postos de trabalho ocupados por U.O., em 31.12.2024 (em RH)	35
Tabela 15 Recursos Financeiros da DGAEP para 2025, por Rubrica de Orçamento (EUR)	36

I. NOTA INTRODUTÓRIA

O ano de 2025 dá continuidade à implementação do Plano Estratégico (PE) da DGAEP para o ciclo de 2024-27, o qual começou a ser desenvolvido no primeiro semestre de 2023.

A elaboração do plano estratégico destacou-se não só pela sua natureza participativa (vide Tabela 5) como também pelo recurso a instrumentos de inovação antecipatória (vide item III-A) com vista a conferir uma maior capacidade à DGAEP em responder aos desafios do futuro – previsíveis e/ou imprevisíveis –, orientando-a para uma abordagem sustentável, responsável e proactiva em relação ao futuro.

Durante esse exercício de construção, foi possível identificar algumas megatendências e tendências com impacto na organização (vide Tabela 1), bem como fatores que apoiam / alavancam a DGAEP e outros que constituem um desafio (vide Tabela 2) – considerados aquando da elaboração do PE 2024-27.

Tabela 1 | Megatendências e Tendências com impacto organizacional

MEGATENDÊNCIAS
Envelhecimento da população
Aumento de restrições financeiras
Trabalhar menos tempo
Maior produtividade
TENDÊNCIAS
Concentração de funções comuns das Secretarias-Gerais (partilha de atividades comuns)
Sustentabilidade financeira (cobrança de receitas pelos serviços prestados)
Organizações com uma estrutura mista (hierarquizada e matricial)
Necessidade de gerir mais por projetos e menos por atividades
Instabilidade das equipas / rotatividade

Fonte: DGAEP – Resultado da aplicação da Identificação e Análise de Tendências no exercício de construção do PE 2024-27 (adaptado)

Tabela 2 | Fatores que alavancam e desafiam a DGAEP

O QUE APOIA / ALAVANCA A DGAEP	Reorganização de serviços que implique aumento ou reforço de atribuições
	Imagem externa de conhecimento, autonomia e inovação
	Agenda Digital 2030
	Alteração dos modelos de trabalho
	Reforço dos recursos financeiros
	Cultura organizacional centrada nas pessoas e alinhada com cumprimento de objetivos
	Evolução alinhada com desenvolvimento do modelo de centro de competências
	Apoio político e suporte legislativo
O QUE DESAFIA A DGAEP	Reorganização de serviços que implique alteração de atribuições
	Dificuldade na captação e retenção de RH (imagem pouco inovadora, desenvolvimento de projetos com pouca visibilidade, reduzida capacidade de atrair pessoas / condições de trabalho pouco atrativas)
	Alteração da estrutura orgânica do Estado
	Implementação de novos modelos de trabalho
	Recursos financeiros, humanos especializados, tecnológicos desadequados para as responsabilidades e projetos assumidos (necessidade de reforços orçamentais recorrentes)
	Resistência à mudança organizacional
	Dificuldades na adesão de interessados na formação inicial em contexto de trabalho
Pressão política (foco no curto prazo)	

Fonte: DGAEP – Resultado da aplicação do *Vision Board* no exercício de construção do PE 202427 (adaptado)

Foram ainda traçados cenários tendo por base o cruzamento de duas incertezas cruciais – mudança de orientação política vs racionalização de estruturas e recursos. O estudo destes cenários permitiu chegar aos temas da visão da DGAEP (vide Fig. 1), que estiveram na base da criação dos objetivos estratégicos do PE 2024-27 (vide Fig. 5).

Tal como em 2024 o PA 2025¹ foi construído numa lógica participativa – envolvendo todos os dirigentes superiores e intermédios, e tendo em conta as sugestões efetuadas pelos trabalhadores (vide processo participativo descrito no item III-A) –, com a preocupação de seguir as orientações técnicas do Grupo de Trabalho do Conselho Coordenador da Avaliação de Serviços (GT-CCAS).

Figura 1 | Temas da Visão da DGAEP

temas da visão no que esperamos tornar-nos



Fonte: DGAEP – Resultado da aplicação do *Vision Board* no exercício de construção do PE 2024-27

Este PA visa contribuir para a operacionalização dos eixos da visão da DGAEP (vide Fig. 3), através da implementação de 69 atividades ao longo do ano de 2025, distribuídas por 6 objetivos estratégicos (vide Fig. 4) e com uma participação muito equilibrada das Unidades Orgânicas (U.O.) – tanto no PA como no QUAR

1 Cf. disposto no Decreto-Lei n.º 183/96, de 27 de setembro.

II. CARACTERIZAÇÃO DO SERVIÇO

A. Principais atribuições²

- 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;
- 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;

² Cf. disposto no artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 117/2011, de 15 de dezembro, alterado pelo disposto no artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 19/2021, de 15 de março.

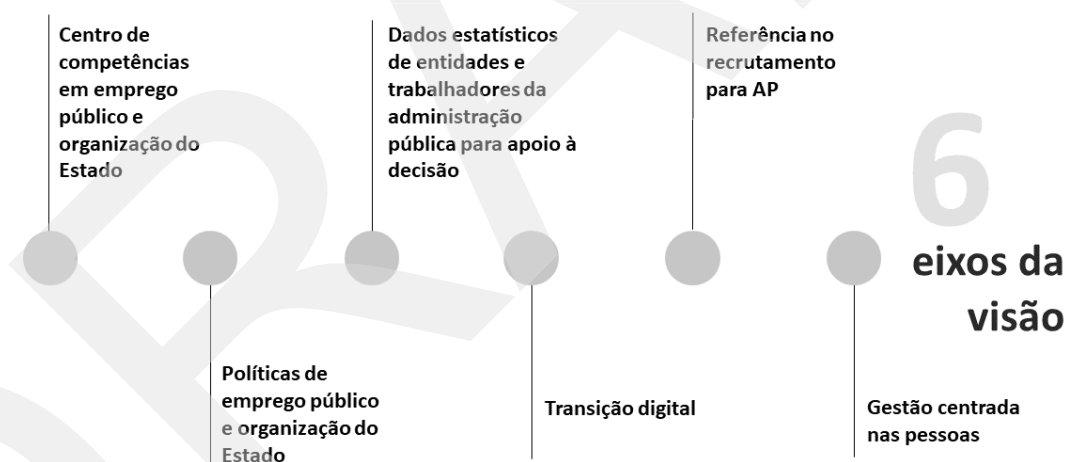
- Gerir os instrumentos e processos de mobilidade e de orientação de carreira, realizando estudos com vista à criação de condições que agilizem a operacionalização destes processos;
- Adotar mecanismos de dinamização da mobilidade voluntária, através de plataforma eletrónica transversal às administrações públicas, com cruzamento de oferta e procura de disponibilidades de mobilidade.

B. Visão, missão e valores

Visão

Ser reconhecida como o serviço de referência sobre a Administração e o Emprego Público.

Figura 2 | Eixos da Visão da DGAEP



Missão

Apoiar a definição de políticas para a Administração Pública nos domínios dos regimes de emprego e da gestão de recursos humanos, bem como de recrutamento e mobilidade dos trabalhadores em funções públicas, assegurando a informação e dinamização das medidas adotadas e contribuir para a avaliação da sua execução³.

³ Cf. disposto 7.º do Decreto-Lei n.º 19/2021, de 15 de março.

Valores

Tabela 3 | Operacionalização dos principais valores da DGAEP

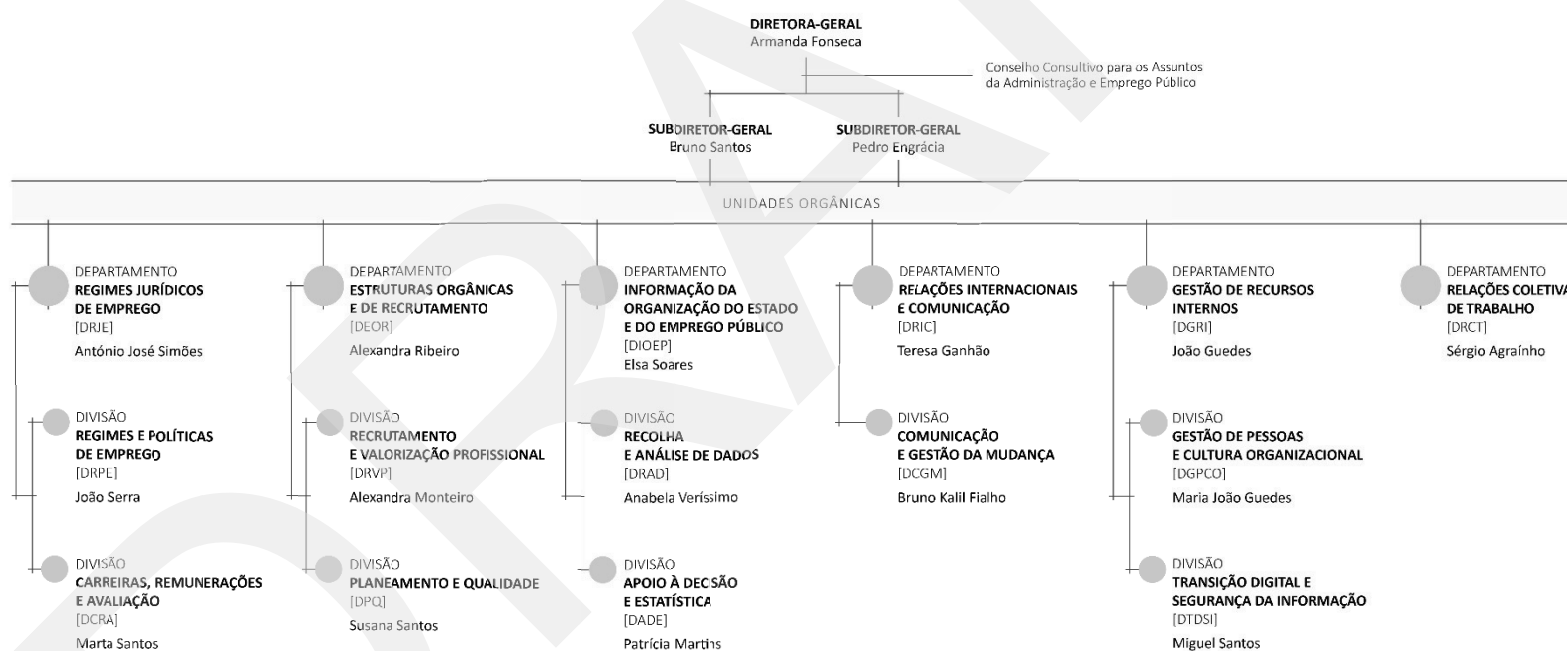
PRINCIPAIS VALORES	DIMENSÃO INTERNA	DIMENSÃO EXTERNA
Colaboração	Melhoria da colaboração interdepartamental	Celebração de protocolos com entidades externas
Comunicação	Melhoria da comunicação entre equipas (e.g. reuniões periódicas, fóruns de discussão, teambuilding), nas formas de comunicação, na organização do trabalho e no retorno dos resultados obtidos	Simplificação da comunicação com os <i>stakeholders</i> externos
	Promoção da responsabilidade social interna	Promoção da responsabilidade social externa
Inovação	Desmaterialização dos processos	Desenvolvimento de novos métodos de trabalho com recurso à Inteligência Artificial
	Aposta na capacidade empreendedora dos trabalhadores	
Qualidade	Melhoria da qualidade do trabalho desenvolvido	DGAEP como entidade de referência na Administração Pública
	Disponibilização de manuais de boas práticas para harmonização de procedimentos	Disponibilização de manuais de boas práticas para harmonização de procedimentos
Responsabilidade	Responsabilidade social da DGAEP para com os trabalhadores	Responsabilidade social da DGAEP para com a sociedade e <i>stakeholders</i> externos
	Responsabilidade individual para com o serviço e para com a equipa	

Fonte: DGAEP

Estes valores, seleccionados pelos trabalhadores da DGAEP, foram refletidos na definição dos objetivos estratégicos e operacionais do Plano Estratégico para 2024-27 (vide Tabela 6).

C. Estrutura organizativa

Figura 3 | Organograma da DGAEP



Fonte: Site da DGAEP

D. Principais serviços prestados

Tabela 4 | Serviços prestados pela DGAEP

SERVIÇOS PRESTADOS	UTILIZADORES / CLIENTES	
SERVIÇOS JURÍDICOS	Elaboração de legislação e interpretação jurídica sobre Emprego Público	Membros do governo
	Emissão de pareceres técnicos com foco no controlo da despesa e reorganização da estrutura da AP	Membros do governo
	Mediação de conflitos coletivos de trabalho	Membros do governo, associações sindicais
SIOE - Sistema de Informação da Organização do Estado	Disponibilização de informação estatística relativa a Emprego Público	Membros do governo, serviços da AP, cidadãos
RECRUTAMENTO E SELEÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	Receção e análise de candidaturas	Trabalhadores públicos, candidatos a trabalhador público, estagiários, candidatos a estagiário na AP, serviços da AP
	Definição de perfis de competências para postos de trabalho	Serviços da AP
	Avaliação Curricular	Trabalhadores públicos, candidatos a trabalhador público, estagiários, candidatos a estagiário na AP, serviços da AP
	Conceção de provas de conhecimento	Serviços da AP
	Aplicação e correção de provas de conhecimento	Trabalhadores públicos, candidatos a trabalhador público, serviços da AP
	Aplicação do método de seleção prova de avaliação psicológica	Trabalhadores públicos, candidatos a trabalhador público, serviços da AP
	Aplicação do método de seleção entrevista profissional de seleção	Trabalhadores públicos, candidatos a trabalhador público, serviços da AP
	Aplicação do método de seleção entrevista de avaliação de competências	Trabalhadores públicos, candidatos a trabalhador público, serviços da AP
	Curso de Formação específica (ações de formação à medida, com avaliação final)	Trabalhadores públicos, candidatos a trabalhador público, serviços da AP
	Participação em Júri de procedimento concursal	Serviços da AP
	Auditoria a processos de recrutamento e seleção	Serviços da AP
Recrutamento (<i>end-to-end</i>)	Serviços da AP	
CAF - ESTRUTURA COMUM DE AVALIAÇÃO (Common Assessment Framework)	Prestação de serviços de consultoria interna e externa, no âmbito da CAF	Serviços da AP
	Processo de Feedback Externo da CAF para atribuição da distinção "Effective CAF User"	Serviços da AP

Objetivos estratégicos

Figura 4 | Alinhamento dos eixos da Visão com os Objetivos Estratégicos do PE 2024-27



Fonte: DGAEP

E. Alinhamento com instrumentos-chave de governação, plano estratégico da área governativa e planos transversais e setoriais

A preocupação com o alinhamento entre as orientações estratégicas da DGAEP e os diversos instrumentos-chave de governação ficou espelhada a montante da construção do PE 2024-27, mais precisamente no levantamento das forças de mudança tidas como relevantes para a DGAEP:

PROGRAMA DO XXIII GOVERNO

- Garantir um sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP) justo, proporcional, transparente e atualizado, como forma de captação de talentos para a Administração Pública, garantindo que os objetivos fixados sejam prioritariamente direcionados para a prestação de serviços ao cidadão;
- Recrutamento: rever o regime de acesso à AP, de forma a agilizar e simplificar os processos de recrutamento, tornando-os mais céleres, em especial para jovens recém-licenciados; aperfeiçoar o modelo de recrutamento e seleção de dirigentes superiores; alterar o regime de recrutamento para as escolas, com a introdução de fatores de estabilidade reforçada no acesso à carreira e no desenvolvimento dos projetos pedagógicos, com a redução da mobilidade entre escolas;
- Reconfigurar o funcionamento e organização interna da Administração Central do Estado, envolvendo: o reforço do nível de especialização dos serviços de missão (Direções-Gerais e Institutos Públicos); a qualificação dos serviços com funções estratégicas de estudo, planeamento e avaliação; o robustecimento dos serviços partilhados e de suporte, numa lógica transversal às diversas áreas governativas; e a obtenção de sinergias e ganhos funcionais decorrentes da concentração física de serviços;
- Promover a mobilidade entre trabalhadores de ambas as administrações, sob a forma de estágios, trabalho colaborativo em projetos partilhados, intercâmbios, destacamentos.

PROGRAMA DO XXIV GOVERNO

- Políticas de emprego público concebidas tendo em conta o nível de serviço que se pretende prestar aos cidadãos, empresas e outros, mas devem igualmente ter em conta as necessidades e ambições dos trabalhadores da Administração Pública, ao longo da sua carreira profissional, permitindo a sua valorização no pressuposto da otimização e eficiência de recursos disponíveis do Estado.
- Coerência das políticas aos vários níveis da Administração Pública, especialmente no que respeita aos vínculos de emprego público, carreiras, remunerações, condições de trabalho, proteção social, desenvolvimento profissional, avaliação do desempenho dos trabalhadores, relações coletivas de trabalho, entre outras, valorizando o papel dos parceiros sociais e a prática de diálogo social.

- Melhorar as condições de trabalho, apostando na simplificação dos processos, recorrendo à tecnologia para maximizar o desempenho global dos serviços, com vista a garantir maior agilidade, fiabilidade e valorização do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública.

GRANDES OPÇÕES DO PLANO 2023-26

(Lei n.º 38/2023, de 2 de agosto)

- Estimular o trabalho à distância, potenciando o recurso ao teletrabalho como meio de flexibilidade da prestação de trabalho e como possibilidade de maximizar o uso das tecnologias no âmbito de outras formas contratuais, estimulando o aparecimento de funções em regime misto de trabalho presencial e teletrabalho, conferindo vantagens para esta forma de contratação para funções que possam ser prestadas fora dos grandes centros populacionais;
- Reforçar o serviço Dados.Gov enquanto portal de dados abertos da AP, com mais oferta de dados, mais dados ligados e mais dados em tempo real, reforçando -se a transparência do Estado com respeito pela legislação de proteção de dados pessoais e criando potencial valor para os cidadãos e para as empresas;
- Rejuvenescer e valorizar a AP, agilizando os processos de recrutamento, tornando-os mais céleres, em especial para jovens recém-licenciados, e promovendo as necessárias alterações à tabela remuneratória única, nomeadamente nas remunerações de ingresso das carreiras de assistente técnico e de técnico superior;
- Reforçar a cibersegurança da sociedade em geral e das entidades públicas e privadas, em particular as que fornecem serviços críticos, nas vertentes das infraestruturas digitais e operacionais, bem como o desenvolvimento de competências tanto gerais como especializadas dos recursos humanos, concretizando os investimentos previstos no PRR.

ESTRATÉGIA PARA A TRANSFORMAÇÃO DIGITAL DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA 2021-2026

(RCM n.º 131/2021, de 10 de setembro)

- Aumentar o conjunto de dados abertos disponíveis para reutilização e valorização pela sociedade através do dados.gov.pt;
- Catalogar e descrever todos os serviços prestados pela AP no Catálogo de Entidades e Serviços (CES);
- Desmaterializar por completo a troca de documentos entre organismos da AP;
- Ponderar os métodos e condições para a retenção de recursos de elevado valor ou com competências TIC essenciais na AP.

GRUPO DE TRABALHO PARA EXECUTAR A REFORMA FUNCIONAL E ORGÂNICA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA PREVISTA NO PLANO DE RECUPERAÇÃO E RESILIÊNCIA

(Despacho n.º 9075-A/2024, de 9 de agosto)

- Concentração de serviços e gabinetes dos membros do Governo num único espaço físico, tirando partido das eficiências e sinergias possíveis deste novo paradigma e promovendo a modernização e otimização do funcionamento da Administração Pública;
- Centralização de serviços comuns e partilhados e a flexibilização das interações entre áreas governativas e respetivos serviços;
- Promoção da especialização, no âmbito de funções críticas de suporte à atividade governativa.

PORTUGAL 2030

- Promoção de práticas efetivas de conciliação no quadro das relações laborais, em particular formas de trabalho flexíveis e de teletrabalho a pedido do trabalhador;
- Novas formas de organização do trabalho, incluindo o teletrabalho, o fomento do trabalho colaborativo na Administração Pública, o reforço das atividades de planeamento, acompanhamento e avaliação das políticas públicas, articulando as diversas políticas, atores e escalas territoriais, nomeadamente em áreas particularmente relevantes para o reforço da resiliência económica e social;
- Modernização da Administração Pública através da utilização de técnicas avançadas de inteligência artificial, supercomputação e ciência dos dados.

ESTRATÉGIA NACIONAL DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (AI PORTUGAL 2030)

- Promover soluções novas e inovadoras de simplificação administrativa, reforçando as habilidades e capacidades do setor público em relação à IA e ciência de dados e continuando a fomentar a colaboração entre entidades do setor público, empresas e unidades de investigação no que diz respeito à utilização de IA.

ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA 2021-2025

(RCM n.º 119/2021, de 31 de agosto)

- Garantir a participação das pessoas com deficiência em condições de igualdade e equidade com as demais. Eliminar fatores de discriminação e promovendo medidas de diferenciação positiva. Promover a construção um ambiente inclusivo facilitador do emprego das pessoas com deficiência.

II PLANO DE AÇÃO NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO ABERTA

- Promover a cidadania através do reforço do acesso à informação (+Informação +Cidadania). Apoiar a melhoria da interface do SIOE - Sistema de Informação da Organização do Estado. Promover ações de Comunicação e disseminação do SIOE, junto das camadas mais jovens, através do envolvimento das escolas e de instituições de Ensino Superior.

PROGRAMA DE VALORIZAÇÃO DO INTERIOR

(RCM n.º 172/2018, de 6 de setembro)

- Mobilidade para e no interior: orientada para fomentar a mobilidade geográfica de trabalhadores que pretendam fixar-se nos territórios do interior e a mobilidade de pessoas de e para esses territórios. Teletrabalho, não apenas como tipo de contrato autónomo, mas como meio de flexibilidade da prestação de trabalho a partir de territórios do interior e como possibilidade de maximizar o uso das tecnologias no âmbito de outras formas contratuais, tendo em vista promover designadamente a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, ou para uma melhor gestão do tempo por parte dos trabalhadores.

SUGESTÕES DOS TRABALHADORES PARA O PLANO DE ATIVIDADES DA DGAEP

(recolha nas sessões de apresentação dos resultados do Estudo de Avaliação de Riscos Psicossociais, mar-2023)

- Apostar na qualidade da gestão dos RH (escutar ativamente os trabalhadores, criar possibilidades de desenvolvimento, investir em várias temáticas de formação interna e externa);
- Apostar nas competências e qualidade da liderança (promover o alinhamento estratégico, facilitar a gestão de equipas e promover a qualidade da liderança, promover a comunicação interna e sua eficácia);
- Atualizar as TIC;
- Agir de forma proactiva nas condições de Segurança e Saúde no Trabalho (criar respostas ao nível da segurança da saúde física e mental no local de trabalho, melhorar as condições de trabalho e momentos de lazer).

ÍNDICE DE GESTÃO DE TRABALHADORES MAIS VELHOS (“*LATER LIFE WORKPLACE INDEX*”)

(DGAEP, dez-2022)

- **Avaliação negativa:** domínios da “Gestão da saúde”, “Transição para a reforma” e “Cobertura de saúde e reforma” com médias globais abaixo de 2.

Avaliação mais positiva: domínios “Clima organizacional” e “Liderança”. Sobressai também no estudo o domínio “*Work Design*” nomeadamente os indicadores respeitantes às modalidades de horário e de local de trabalho flexíveis. Quanto ao último, a massificação do teletrabalho justifica esta avaliação mais positiva das práticas adotadas pela organização.

Área a melhorar na DGAEP:

- Procedimentos que assegurem o diálogo entre dirigentes e trabalhadores que se aproximam da idade da aposentação, com o objetivo de planear os últimos anos de exercício de funções;
- Prestação de informação, por parte da organização, sobre eventuais planos suplementares de poupança e reforma que se possam aplicar aos trabalhadores;
- Práticas de segurança e saúde no trabalho.

ESTUDO DE AVALIAÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

(DGAEP, dez-2021)

- **Os fatores percecionados como Risco Severo devem ser analisados para se identificar o que pode ser modificado e melhorado:** Ritmo de Trabalho, Exigências cognitivas considerados no perfil de risco Geral (percecionados por todos os perfis de trabalhadores da DGAEP) e o fator Influência no trabalho foi percecionado como Risco Severo por 2 perfis: “Técnico Superior” e “Antiguidade até 5 anos”.
- **Os fatores percecionados como Risco Favorável devem ser valorizados pois são potencialidades da organização:** Possibilidade de desenvolvimento; Transparência do papel laboral desempenhado; Apoio social de colegas; Comunidade social no trabalho; Confiança vertical; Autoeficácia; Significado do trabalho; Insegurança laboral.
- **Nos fatores percecionados como Risco Moderado, deve atuar-se em Prevenção para não agravar:** Exigências quantitativas; Exigências emocionais; Influência no trabalho; Previsibilidade; Recompensas; Conflitos laborais; Apoio social de superiores; Qualidade da liderança; Confiança horizontal; Justiça e respeito; Compromisso face ao local de trabalho; Satisfação no trabalho; Saúde geral; Conflito trabalho/família; Problemas em dormir; *Burnout*; Stress; Sintomas depressivos.

Tabela 5 | Matriz de correspondência entre o PE 2024-27 (OE) e a Agenda 2030 (ODS)

Integração dos ODS na Estratégia para a Sustentabilidade

		OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL [ODS]			
OE 1	Consolidar a DGAEP como marca de excelência em matérias de Emprego Público e Organização do Estado	16			
OE 2	Reforçar a posição da DGAEP no contexto do Sistema Estatístico Nacional	17			
OE 3	Ser o principal recrutador da AP	5	10		
OE 4	Reforçar a independência, isenção e competência técnica da DGAEP, afirmando-se como suporte à definição e execução de políticas	8	10	16	
OE 5	Implementar uma cultura digital focada na sustentabilidade e qualidade de serviço	5	8	10	11
OE 6	Promover uma cultura organizacional centrada nas pessoas e em ambientes de trabalho saudáveis na AP	3	5	10	11
ODS 3 Saúde de qualidade ODS 5 Igualdade de género		ODS 8 Trabalho digno e crescimento económico ODS 10 Reduzir as desigualdades		ODS 11 Cidades e comunidades sustentáveis ODS 16 Paz, justiça e instituições eficazes ODS 17 Parcerias p/ implementação dos objetivos	

F. Matriz de alinhamento dos objetivos estratégicos c/ os operacionais

Tabela 6 | Alinhamento entre os Objetivos Estratégicos, Operacionais e Valores Organizacionais

Objetivos Operacionais	Objetivos Estratégicos	Objetivos Estratégicos					
		OE 1	OE 2	OE 3	OE 4	OE 5	OE 6
1 Promover a marca DGAEP através de uma comunicação de excelência							
2 Desenvolver a marca DGAEP através de práticas de qualidade		7					
3 Expandir a marca DGAEP através da inovação organizacional e do trabalho colaborativo		2 6					
4 Dar credibilidade à marca DGAEP através do reforço do rigor procedimental		9					
5 Ampliar a abrangência dos dados tratados para fins estatísticos			3				
6 Melhorar a qualidade das ferramentas de apoio no âmbito do SIOE			7				
7 Inovar na recolha e difusão da informação			6				
8 Colaborar na obtenção de informação estatística			2				
9 Reforçar a credibilidade através do compromisso institucional			4				
10 Reforçar canais de comunicação do Emprego Público				3			
11 Inovar no recrutamento para a Administração Pública				6			
12 Assegurar a qualidade na resposta às necessidades de RH do setor público				7			
13 Promover a qualidade das políticas públicas					7		
14 Promover uma cultura organizacional de autonomia técnica e científica					1		
15 Formar e capacitar no âmbito do Emprego Público e Organização do Estado							
16 Redefinir o ecossistema TIC para assegurar a qualidade dos serviços prestados						7	
17 Promover a inovação em linha com o Plano de Ação para a Transição Digital						6	
18 Apostar na equidade digital como base para a sustentabilidade organizacional						5	
19 Melhorar a comunicação interna envolvendo toda a organização							3
20 Inovar a cultura organizacional							6
21 Promover uma cultura organizacional socialmente responsável							

Valores organizacionais

1 Autonomia técnica e científica	4 Credibilidade	7 Qualidade
2 Colaboração	5 Equidade	8 Responsabilidade
3 Comunicação	6 Inovação	9 Rigor

G. Investimento 2024-27, por objetivo estratégico

Tabela 7 | Custos e RH (em esforço)

Resumo		INVESTIMENTO				
		2024	2025	2026	2027	2024-27
OE 1	Consolidar a DGAEP como marca de excelência em matérias de Emprego Público e Organização do Estado	22 FTE 130 000 €	26 FTE 235 000 €	22 FTE 55 000 €	22 FTE 55 000 €	5 FTE + 21 FTE 475 000 €
OE 2	Reforçar a posição da DGAEP no contexto do Sistema Estatístico Nacional	28 FTE 151 000 €	35 FTE 151 000 €	31 FTE 151 000 €	31 FTE 151 000 €	4 FTE + 31 FTE 604 000 €
OE 3	Ser o principal recrutador da AP	27 FTE 370 000 €	30 FTE 370 000 €	35 FTE 370 000 €	40 FTE 370 000 €	2 FTE + 40 FTE 1 480 000 €
OE 4	Reforçar a independência, isenção e competência técnica da DGAEP, afirmando-se como suporte à definição e execução de políticas	27 FTE 730 000 €	27 FTE 910 000 €	26 FTE 180 000 €	26 FTE 180 000 €	1 FTE + 26 FTE 2 000 000 €
OE 5	Implementar uma cultura digital focada na sustentabilidade e qualidade de serviço	13 FTE 210 000 €	9 FTE 190 000 €	3 FTE 110 000 €	3 FTE 110 000 €	7 FTE + 6 FTE 620 000 €
OE 6	Promover uma cultura organizacional centrada nas pessoas e em ambientes de trabalho saudáveis na AP	3 FTE 21 000 €	3 FTE 21 000 €	3 FTE 21 000 €	3 FTE 21 000 €	3 FTE 84 000 €
TOTAIS*		120 FTE 1 612 000 €	132 FTE 1 877 000 €	122 FTE 887 000 €	125 FTE 887 000 €	19 FTE + 127 FTE 5 263 000 €

Fonte: Plano Estratégico da DGAEP para 2024-27 (FTE = Full-Time Equivalent) Nota: dados anteriores ao exercício orçamental 2024

III. PLANEAMENTO DE ATIVIDADES

A. Atividades a desenvolver por U.O. – objetivos, indicadores e metas

Para prevenir desvios do planeado para 2025, será mantido o mecanismo desmaterializado de monitorização da progressiva execução das atividades, e que se traduz no preenchimento, pelas diferentes unidades orgânicas, de questionário online, remetido no final de cada trimestre para reporte do trabalho até então desenvolvido, incluindo a execução dos indicadores QUAR (vide Fig. 5).

Figura 5 | Mecanismo eletrónico de monitorização trimestral da execução 2024

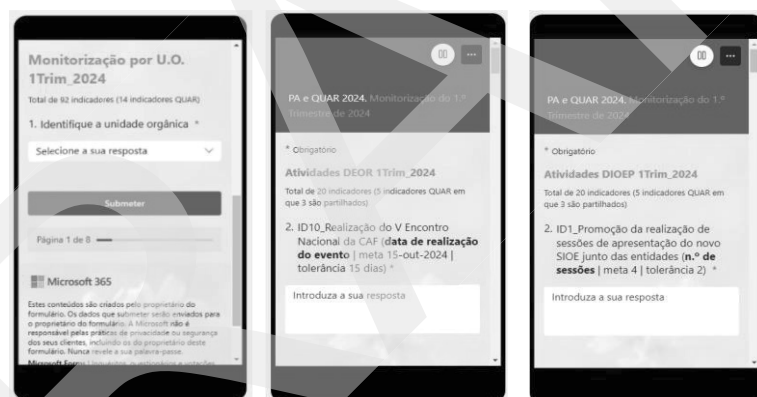


Tabela 8 | Atividades 2025 com enquadramento no Objetivo Estratégico 1 do PE 2024-27

OE 1 - Consolidar a DGAEP como marca de excelência em matérias de Emprego Público e Organização do Estado

OE	ID	QUAR	ATIVIDADES	INDICADORES	META	TOLERÂNCIA	VALOR CRÍTICO	U.O. PRINCIPAL	U.O. SECUNDÁRIAS
OO1. Promover a marca DGAEP através de uma comunicação de excelência									
OO1.1. Aumentar a visibilidade institucional									
OE1	1		Promover a melhoria do website oficial da DGAEP	Proposta de definição dos requisitos necessários à renovação estrutural do website	31/out/25	20 dias	01/out/25	DRIC	
OE1	2		Renovar a newsletter oficial da DGAEP	Aprovação do novo projeto editorial e visual para a newsletter da DGAEP (eNews)	15/jun/25	20 dias	01/abr/25	DRIC	
OE1	3		IA - indexação de conteúdos sobre o processo da Reforma da AP	% de respostas corretas no processo de testagem/por bloco de informação indexado	75%	5%	90%	DRIC	
OE1	4		Edição da eNews da DGAEP	Nº de edições	4	1	5	DRIC	
OO1.2. Melhorar a UX (experiência do utilizador) dos canais de comunicação institucionais									
OE1	5		Implementar nova versão responsiva do site da DGAEP	Nova versão implementada	31/mar/25	30 dias	31/jan/25	DRIC	DTDSI
OO1.3. Melhorar a eficiência e eficácia do apoio institucional									
OE1	6		Disponibilização regular de FAQ e Flyers referentes a matérias de interesse transversal à Administração Pública	N.º publicações	12	2	10	DRJE	DRCT
OE1	7		Elaboração de versão comentada de um diploma relevante no âmbito dos regimes de organização administrativa e de emprego público	Data de disponibilização	30/nov/25	30 dias	30/set/25	DRJE	
OE1	8		Elaboração de estudo e proposta legislativa relativa à revisão do regime das ajudas de custo por deslocação em serviço público em território nacional e ao estrangeiro	Data de disponibilização	31/jul/25	15 dias	30/jun/25	DRJE	
OE1	9		Disponibilização e permanente atualização no portal da DGAEP das publicações no âmbito dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) do vínculo de contrato de trabalho em funções públicas	N.º de dias para envio para publicação dos IRCT no portal a partir da data de publicação em BTE	5	1 dia	4	DRCT	
OE1	10		Disponibilização e permanente atualização no portal da DGAEP das publicações no âmbito das greves comunicadas à DGAEP	N.º de dias para envio para publicação no portal a partir da data de registo das greves	2	1 dia	1	DRCT	
OE1	11		Disponibilização e permanente atualização no portal da DGAEP das publicações no âmbito das decisões arbitrais do vínculo de emprego público	N.º de dias para envio para publicação no portal após data da decisão arbitral	5	1 dia	4	DRCT	
OO1.4. Promover a partilha de informação com os diferentes stakeholders									
OE1	12		Dinamizar Fórum_EP com inserção de informação transversal no âmbito da AP	Conteúdos disponibilizados	8	1	10	DRJE/DRCT	
OE1	13		Realização de publicação digital da exposição alusiva aos 50 Anos de AP (1974-2024)	Data de publicação	30/abr/25	10 dias	15/abr/25	DRIC	
OE1	14		Organização de evento - Lançamento público do livro "Administração Pública 1974-2024 - reflexões políticas"	Inquérito de satisfação	3.9	0.2	4.5	DRIC	
OE1	15		Publicação digital sobre "Principais traços caracterizadores da AP - O que mudou entre 1974 e 2024?"	Data de publicação	30/abr/25	30 dias	15/mar/25	DRIC	
OE1	16		Disponibilização de conteúdos de apoio às associações sindicais e aos serviços na utilização da plataforma de gestão de créditos sindicais	Data de publicação dos conteúdos	01/jul/25	30 dias	01/jun/25	DRCT	

PLANO DE ATIVIDADES 2025

OE	ID	QUAR	ATIVIDADES	INDICADORES	META	TOLERÂNCIA	VALOR CRÍTICO	U.O. PRINCIPAL	U.O. SECUNDÁRIAS
OO1.5. Simplificar a linguagem dos documentos e/ou comunicações									
OE1	17		Melhoria dos conteúdos e simplificação da linguagem utilizada na comunicação através do portal da DGAEP	Grau de satisfação (escala 1-5)	3,8	0,3	4,5	DRIC	
OE1	18		Atualização da marca DGAEP nos diferentes suportes comunicacionais	Data para implementação de 50% do total de suportes	18/nov/25	03/dez/25	02/nov/25	DRIC	
OO2. Desenvolver a marca DGAEP através de práticas de qualidade									
OO2.1. Promover a gestão do conhecimento, assegurando a memória organizacional									
OE1	19		Criação de instrumentos que facilitem a harmonização de procedimentos e a transmissão de conhecimento interno	N.º de manuais de procedimentos internos	3	1		DEOR /DRJE	
	20			Guião registo de greves	30/nov/25	30 dias		DRCT/DIOEP	
OO2.2. Estudar e monitorizar o impacto externo da DGAEP									
OE1	21		Conhecimento da imagem da DGAEP através da elaboração de inquéritos de satisfação com entidades participantes no Fórum EP (ex-RITC, Rede de Interlocutores de Trabalho Colaborativo)	Grau de satisfação	3,8	0,1	04/jan/00	DRJE	
OE1	22		Conhecimento da imagem da DRCT através da elaboração de inquéritos de satisfação junto dos árbitros participantes dos processos resolução de conflitos coletivos de trabalho	Grau de satisfação média dos árbitros participantes (escala 1-5)	3,8	0,1	4,5	DRCT	
OE1	23		Avaliação dos serviços prestados pela DGAEP	Grau de satisfação com sessões realizadas no âmbito dos serviços prestados pela DGAEP (escala 1-5)	3,8	0,1	4,5	Todas as UO	
OO3. Expandir a marca DGAEP através da inovação organizacional e do trabalho colaborativo									
OO3.1. Inovar na prestação do serviço público									
OE1	24		Criação de repositório de conhecimento relacionado com "Mudança Organizacional"	N.º de instrumentos incorporados	3	1	4	DRIC	
OE1	25		Estudo sobre o impacto das tecnologias emergentes na gestão dos RH da AP	Data de publicação	30/nov/25	30 dias	30/set/25	DRIC	DTDSI
OO3.2. Reforçar ou estabelecer parcerias estratégicas c/ universidades e entidades congéneres para partilha de conhecimento e boas práticas e des									
OE1	26		Trabalho colaborativo com organismos congéneres, universidades, ou no âmbito de redes internacionais que Portugal integre	N.º de projetos e/ou representações	8	1	10	DRIC/DRJE/DEOR/DIOEP	
OO4. Reforçar a marca DGAEP									
OO4.1. Harmonizar procedimentos e orientações									
OO4.2. Assegurar a qualidade e clareza da informação									
OE1	27		Garantir a qualidade da informação relativa à caracterização das entidades registadas no SIOE	N.º de auditorias temáticas ao SIOE	6	2	10	DIOEP	
OO4.3. Simplificar e modernizar os processos de suporte à resolução dos conflitos coletivos de trabalho									
OE1	28		Simplificar e modernizar os processos de suporte à resolução dos conflitos coletivos de trabalho	Apresentação da proposta de alteração normativa para a competência de prevenção de conflitos coletivos de trabalho	30/nov/25	20 dias	31/out/25	DRCT	
	29			por videoconferência nos meios de resolução de conflitos coletivos da LTFP realizados por árbitros	30/mar/25	20 dias	31/fev/25	DRCT	

Tabela 9 | Atividades 2025 com enquadramento no Objetivo Estratégico 2 do PE 2024-27

OE 2 - Reforçar a posição da DGAEP no contexto do Sistema Estatístico Nacional

OE	ID	QUAR	ATIVIDADES	INDICADORES	META	TOLERÂNCIA	VALOR CRÍTICO	U.O. PRINCIPAL	U.O. SECUNDÁRIAS
OO1. Ampliar a abrangência dos dados tratados para fins estatísticos									
OO1.1. Desenvolver metodologias adequadas à recolha, análise e tratamento dos dados do SIOE+									
OO1.2. Produzir informação estatística robusta, fiável e atual, capaz de apoiar a adoção de políticas e criação de conhecimento									
OE2	30		Divulgação de publicações estatísticas do Emprego Público	N.º de publicações estatísticas produzidas e publicadas ou remetidas à tutela	6	1	7	DIOEP	
OE2	31		Divulgação de edições estatísticas programadas	% de edições estatísticas programadas, cuja informação é divulgada sem atraso	95%	3%	100%	DIOEP	
OE1	32		Definir o novo fluxo de informação entre o SIOE e os sistemas orçamentais DGO		30/nov/25	30 dias	30/set/25	DIOEP	
OE2	33		Atualização permanente da base de dados de entidade do SIOE e a consistência com o universo da AP em contas nacionais	N.º de dias úteis para a atualização do universo de entidades do setor público, a partir da data de identificação da necessidade da atualização	9	3	4	DIOEP	
OO2. Melhorar a qualidade das ferramentas de apoio no âmbito do SIOE									
OO2.1. Melhorar a qualidade do sistema de informação organizacional									
OO2.2. Modernizar as ferramentas tecnológicas usadas no tratamento estatístico									
OE2	34		Implementar funcionalidades na ferramenta de BI que potenciem a melhoria da informação disponível e o tratamento estatístico da mesma.	Data de implementação das novas funcionalidades	31/out/25	60 dias		DIOEP	DTDSI
OO2.3. Apoiar a capacitação dos utilizadores do SIOE									
OE2	35		Disponibilização de conteúdos digitais em plataformas de larga dimensão	N.º de temas disponibilizados	2	1	4	DTDSI	DIOEP
OE2	36		Desenvolvimento de novos conteúdos informativos e/ou interativos direcionados ao utilizador do SIOE	N.º de novos conteúdos informativos e/ou interativos de apoio ao utilizador do SIOE desenvolvidos	6	2	8	DIOEP	
OO3. Inovar na recolha e difusão da informação									
OO3.1. Desenvolver novos métodos de recolha de informação									
OE2	37		Diversificação das fontes e dos beneficiários de informação do SIOE através da interligação automática a outras bases de dados da AP	N.º de iniciativas implementadas junto das entidades detentoras/ consumidoras da informação	3	1	5	DIOEP	
OO3.2. Avaliar o impacto da informação difundida									
OE2	38		Realização de um inquérito aos utilizadores da informação estatística sobre emprego público	Grau de satisfação dos utilizadores do portal (escala 1 a 5)	3,9	0,1	5	DIOEP	
OO3.3. Diversificar a tipologia de informação e os suportes para a sua difusão									
OE2	39		Reformulação do <i>dashboard</i> das estatísticas da DGAEP (gráficos interativos)	Disponibilização on line	30/jun/25	30 dias	30/abr/25	DIOEP	DTDSI
OE2	40		Disponibilização no Portal de dados abertos dos classificadores relativos à Organização do Estado e Emprego Público	Data de disponibilização do portal	30/nov/25	30 dias	30/set/25	DIOEP	DTDSI

PLANO DE ATIVIDADES 2025

OE	ID	QUAR	ATIVIDADES	INDICADORES	META	TOLERÂNCIA	VALOR CRÍTICO	U.O. PRINCIPAL	U.O. SECUNDÁRIAS
OO4. Colaborar na obtenção de informação estatística									
OO4.1. Organizar e potenciar a informação recebida no âmbito da colaboração institucional									
OE2	41		Inquérito às entidades da AP para identificar as situações em que o princípio "only once" na prestação da informação não se verifica	Relatório do inquérito	30/set/25	30 dias	30/jun/25	DIOEP	
OO4.2. Potenciar a rede de contactos externos									
OO5. Reforçar a credibilidade através do compromisso institucional									
OO5.1. Assegurar a conformidade da produção e difusão das estatísticas de emprego público com as exigências nacionais e europeias aplicáveis às estatísticas oficiais									
OO5.2. Reforçar a colaboração interinstitucional com autoridades estatísticas oficiais									

Tabela 10 | Atividades 2025 com enquadramento no Objetivo Estratégico 3 do PE 2024-27

OE 3 - Ser o principal recrutador da Administração Pública

OE	ID	QUAR	ATIVIDADES	INDICADORES	META	TOLERÂNCIA	VALOR CRÍTICO	U.O. PRINCIPAL	U.O. SECUNDÁRIAS
OO1. Reforçar canais de comunicação do Emprego Público									
OO1.1. Reforçar a visibilidade externa do Emprego Público									
OO1.2. Capacitar os organismos da AP com conhecimentos e ferramentas práticas no âmbito do recrutamento									
OE3	42		Revisão das FAQ relativas ao recrutamento e seleção	Data de revisão das FAQ	30/jun/25	15 dias	15/mai/25	DEOR	
OE3	43		Capacitação dos órgãos e serviços na aplicação de métodos de seleção e na tramitação de procedimentos concursais	N.º de instrumentos de divulgação	2	1	3	DEOR	
OO2. Inovar no recrutamento para a AP									
OO2.1. Apoiar as políticas de recrutamento da AP									
OE3	44		Elaborar Proposta de Mapa Anual de Recrutamento para 2025	Data de elaboração do mapa	30/abr/25	30 dias	30/mar/25	DEOR/DIOEP	DRJE
OE3	45		Elaborar Relatório de Avaliação do Recrutamento Centralizado	Data de elaboração do mapa	15/out/25	15 dias	01/out/25	DEOR	
OE3	46		Elaborar proposta de revisão do diploma relativo ao procedimento concursal de recrutamento	Data de apresentação da proposta	15/dez/25	15 dias	01/dez/25	DEOR	
OE3	47		Elaborar proposta de diploma relativo ao Portal do Emprego Público	Data de apresentação da proposta	30/jun/25	15 dias	01/jun/25	DEOR	DRJE
OE3	48		Disponibilizar a tramitação on-line do Procedimento Concursal Comum às entidades da AP	Data de disponibilização	30/nov/25	30 dias	01/out/25	DEOR	
OO2.2. Agilizar o processo de recrutamento através da utilização de tecnologias como IA e machine learning									
OO3. Assegurar a qualidade na resposta às necessidades de RH do setor público									
OO3.1. Prestar serviços de recrutamento para a AP									
OE3	49		Prestação de serviços aos órgãos e serviços da Administração Pública	N.º de prestações de serviço	6	1	8	DEOR	
OO3.2. Fortalecer a capacidade de desenvolvimento do negócio									

Tabela 11 | Atividades 2025 com enquadramento no Objetivo Estratégico 4 do PE 2024-27

OE 4 - Reforçar a independência, isenção e competência técnica, afirmando-se como suporte à definição e execução de políticas

OE	ID	QUAR	ATIVIDADES	INDICADORES	META	TOLERÂNCIA	VALOR CRÍTICO	U.O. PRINCIPAL	U.O. SECUNDÁRIAS
OO1. Promover a qualidade das políticas públicas									
O1.1. Acompanhar e avaliar as políticas na área do emprego público									
OE4	50		Avaliação da implementação do teletrabalho na AP	Data do Relatório	01/jul/25	15 dias	15/jun/25	DIOEP	
OE4	51		Monitorização da implementação do modelo SIADAP na AP	Data de entrega do Relatório	30/set/25	30 dias	31/ago/25	DRJE/DIOEP	
O1.2. Contribuir para o desenho, implementação e avaliação das políticas públicas									
OE1	52		Incentivar o diálogo social no reforço da relação com associações sindicais e empregadores públicos da Administração Pública	Apresentação de relatório - matérias a considerar em sede de Acordo Coletivo de Carreiras Gerais	30/out/25	20 dias	30/set/25	DRCT / DRJE	
OE4	53		Operacionalização da coordenação das atividades que suportam o CCAS	N.º de reuniões com o GT CCAS	3	1		DEOR	
O1.3. Harmonizar procedimentos e orientações									
OO2. Promover uma cultura organizacional de autonomia técnica e científica									
O2.1. Criar ferramentas e/ou métodos que reforcem a autonomia técnica institucional									
	54		Incentivo e apoio à utilização de ferramentas que reforcem a autonomia técnica institucional dos serviços da AP	N.º de sessões de esclarecimento para organismos AP	8	1	10	DEOR /DRJE/DIOEP	
	55			Nº de protocolos para formação estabelecidos	3	1	4	DEOR	
OE4	56			Data de apresentação do Manual de Apoio ao utilizador do Parecer Prévio +Simplex	30/abr/25	15 dias	30/mar/25	DRJE	
	57			Disponibilização da versão CAF Educação 2024 na página eletrónica da DGAEP	31/mar/25	15 dias	28/fev/25	DEOR	
O2.2. Adotar comportamentos que promovam a independência, isenção e competência técnica									
OE4	58		Envolvimento de stakeholders na produção e disseminação de conteúdos técnicos	Nº de conteúdos publicados	5	1	6	DRIC	
OO3. Formar e capacitar no âmbito do emprego público e organização do Estado									
O3.1. Formar os trabalhadores da DGAEP no âmbito do emprego público e organização do Estado									
OE4	59		Realizar sessões de formação internas nas áreas de negócio DGAEP	Número de sessões de formação realizadas	6	1	9	DGRI	OR /DRJE/DIOEP/DR
O3.2. Apoiar o governo, os órgãos ou serviços da AP em matérias de emprego público e organização do Estado									
OE4	60		Apoio ao membro do Governo na definição, monitorização e aperfeiçoamento das políticas de emprego público e da organização do Estado	Prazo médio de resposta após o pedido (n.º de dias)	10	1	8	DRCT / DRJE	
OE4	61		Emissão de pareceres em matérias de regimes de emprego público e de relações coletivas de trabalho	Prazo médio de resposta (n.º de dias)	10	2	7	DRCT / DRJE	

Tabela 12 | Atividades 2025 com enquadramento no Objetivo Estratégico 5 do PE 2024-27

OE 5 - Implementar uma cultura digital focada na sustentabilidade e qualidade de serviço

OE	ID	QUAR	ATIVIDADES	INDICADORES	META	TOLERÂNCIA	VALOR CRÍTICO	U.O. PRINCIPAL	U.O. SECUNDÁRIAS
OO1. Redefinir o ecossistema TIC para assegurar a qualidade dos serviços prestados									
OO1.1. Diagnosticar necessidades TIC									
OO2. Promover a inovação em linha com o Plano de Ação para a Transição Digital									
OO2.1. Criação de um balcão único com vista à simplificação da informação produzida pela DGAEP, através da ferramenta "ticketing" integrada no website									
OE5	62		Desenvolvimento da plataforma de gestão transversal de pedidos	Nº de UO aderentes	2	1	4	DTDSI	
OO2.2. Desmaterializar todos os processos da DGAEP									
OO3. Apostar na equidade digital como base para a sustentabilidade organizacional									
OO3.1. Renovar o parque informático									
OO3.2. Assegurar a segurança dos sistemas de informação									
OE5	63		Aumento do <i>awareness</i> dos trabalhadores da DGAEP no que concerne à segurança da informação	% de trabalhadores formados	50%	10%	80%	DTDSI	
OO3.3. Desenvolver uma cultura digital									
OE5	64		Promoção da utilização de ferramentas digitais colaborativas, tendo em vista potenciar o teletrabalho e a conciliação com a vida pessoal, familiar e profissional	N.º de ações	2	1	5	DTDSI	

Tabela 13 | Atividades 2025 com enquadramento no Objetivo Estratégico 6 do PE 2024-27

OE 6 - Promover uma cultura organizacional centrada nas pessoas e em ambientes de trabalho saudáveis na AP

OE	ID	QUAR	ATIVIDADES	INDICADORES	META	TOLERÂNCIA	VALOR CRÍTICO	U.O. PRINCIPAL	U.O. SECUNDÁRIAS
OO1. Melhorar a comunicação interna envolvendo toda a organização									
OO1.1. Fazer evoluir a identidade organizacional, aumentando o sentimento de pertença									
OE6	65		Realização de ações de reforço do clima organizacional, fomentando a participação dos trabalhadores, partilha de experiências e espírito de equipa	N.º ações	5	1	6	DGRI	
OE6	66		Implementação do modelo CAF na DGAEP	Entrega do Relatório de Autoavaliação	30/nov/25	15 dias	30/10/2025	DGRI/DEOR	
OO1.2. Divulgar boas práticas									
OE6	67		Elaboração de reportes de informação de recursos humanos e financeiros	N.º de reportes elaborados	6	1	8	DGRI	
OO2. Inovar a cultura organizacional									
OO2.1. Apostar em novos modelos de trabalho e gestão de pessoas									
OE6	68		Promoção do desenvolvimento organizacional na AP	N.º de projetos de trabalho colaborativo implementados	5	2	6	Todos	
OO2.2. Criar novas formas de capacitar e valorizar as pessoas									
OO3. Promover uma cultura organizacional socialmente responsável									
OO3.1. Capacitar trabalhadores (inc. dirigentes)									
OE6	69		Resposta (externa) a necessidades de formação diagnosticadas	N.º de ações de formação propostas	15	3	18	DGRI	
OO3.2. Contribuir para a criação de ambientes de trabalho saudáveis, avaliando o seu impacto sobre o bem-estar organizacional									

IV. RECURSOS

A. Recursos Humanos

Tabela 14 | Mapa de postos de trabalho ocupados por U.O., em 31.12.2024 (em RH)

UNIDADES ORGÂNICAS	CARGO/ CARREIRA	MAPA RH 2025 (1)	EFETIVOS EM EXERCÍCIO DE FUNÇÕES (2)				TOTAL	
			COMISSÃO SERVIÇO	MAPA	MOBILIDADE	CTRI		
DEOR DEPARTAMENTO ESTRUTURAS ORGÂNICAS E DE RECRUTAMENTO	DEOR	DI 1	1	1			1	
		TS	5		4	2	2	8
		AT	2		1			1
	DRVP	DI 2	1		1			1
		TS	13		12			12
		AT						0
	DPQ	DI 2	1	1				1
		TS	11		8	1		9
		AT						0
DEOR		34	2	26	3	2	33	
DGRI DEPARTAMENTO GESTÃO DE RECURSOS INTERNOS	DGRI	DI 1	1	1				1
		TS	4		1	1		2
		AT	5		1			1
		AO	0		0			0
	DGPCO	DI 2	1	1				1
		TS	5		2	2		4
		AT	4		3			3
	DTDSI	DI 2	1		1			1
		ESTI	9		5			5
		TSTI	1		1			1
		AT	2		2			2
DGRI		33	2	16	3	0	21	
DIOEP DEPARTAMENTO INFORMAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO DO ESTADO E DO EMPREGO PÚBLICO	DIOEP	DI 1	1	1				1
		TS	7		3			3
		AT	1					0
	DRAD	DI 2	1		1			1
		TS	6		6			6
	DADE	DI 2	1					0
		TS	5		6			6
DIOEP		22	1	16	0	0	17	
DRJE DEPARTAMENTO REGIMES JURÍDICOS DE EMPREGO	DRJE	DI 1	1		1			1
		TS			1			1
		AT	3		2			2
	DRPE	DI 2	1		1			1
		TS	9		13			13
	DCRA	DI 2	1		0			0
		TS	10		10			10
DRJE		25	0	28	0	0	28	
DRIC DEPARTAMENTO RELAÇÕES INTERNACIONAIS E COMUNICAÇÃO	DRIC	DI 1	1		1			1
		TS	4		1	1		2
		Inv	1		1			1
		AT	2		1			1
	DCGM	DI 2	1		1			1
		TS	4		3	1		4
DRIC		13	0	9	2	0	11	
DRCT DEPARTAMENTO RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO	DRCT	DI 1	1	1				1
		TS	8		2	3	2	7
		AT	2		2			2
	DRCT		11	1	4	3	2	10
DIREÇÃO	DIR	DS 1	1	1				1
		DS 2	2	2				2
		TS	2			2		2
		ESTI	3		2			2
		AT	2		1			1
DIR		10	3	3	2	0	8	
Total		148	9	102	13	4	128	

Nota: DS Dirigente Superior; DI Dirigente Intermédio; TS Técnico Superior; Inv Investigador; AT Assistente Técnico; AO Assistente Operacional; ESTI Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação; TSTI Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação.

Fonte: Cf. Mapa de Pessoal 2024 aprovado a 2023.08.18

B. Recursos Financeiros

Figura 6 | Potenciais fontes de receitas da DGAEP durante o PE 2024-27 (FF 513)

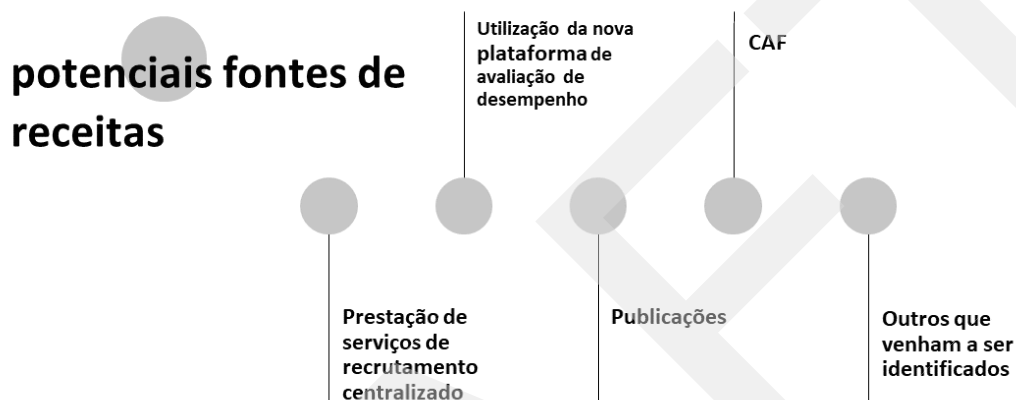


Tabela 15 | Recursos Financeiros da DGAEP para 2025, por Rubrica de Orçamento (EUR)

RUBRICAS DE ORÇAMENTO ^(a)	DOTAÇÃO INICIAL	DOTAÇÃO CORRIGIDA ^(b)
1 - Orçamento de Funcionamento	8 702 231,00	8 702 231,00
Despesas c/ Pessoal	7 598 589,00	7 598 589,00
Aquisições de Bens e Serviços	876 129,00	876 129,00
Outras Despesas Correntes	3 153,00	3 153,00
Despesas de Capital	224 360,00	224 360,00
2 - Orçamento de Investimento	12 000 000,00	12 000 000,00
Aquisições de Bens e Serviços	8 000 000,00	8 000 000,00
Outras Despesas Correntes	4 000 000,00	4 000 000,00
3 - Outras Despesas	-	-
TOTAL (1 + 2 + 3)	20 702 231,00	20 702 231,00

(a) Cf. modelo QUAR 2024 remetido pela SGPCM

(b) Corrigido das dotações condicionadas

V. ANEXOS

ANEXO 01 – Carta de Missão do Dirigente Máximo (em vigor)

ANEXO 02 – QUAR 2025

ANEXO 03 – Mapa de Pessoal 2024 (aprovado pela Tutela)

ANEXO 04 – Proposta de orçamento 2025 (aprovada pela Tutela)

ANEXO 05 – Código de Ética e Conduta

ANEXO 06 – Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas

ANEXO 06.1 – 1ª Avaliação do Risco de Fraude

ANEXO 06.2 – Ações de formação

ANEXO 07 – Plano de Formação 2025

