

Plano para a Igualdade de Género (PIG)
Gender Equality Plan (GEP)
2026-2030



Ficha Técnica

Título: Plano para a Igualdade de Género 2026-2030 (APA, I.P.)

Data de Edição: julho 2026

Elaboração: Divisão de Recursos Humanos e Formação (DRHF) do Departamento Financeiro e de Recursos Gerais (DFIN)

Diretora do DFIN – Marlene Diniz

Chefe da DRHF – Sara Costa

Técnica Superior da DRHF – Sónia Leitão

Índice

1. Preâmbulo e Enquadramento Estratégico	4
2. Compromisso Institucional	5
2.1. Estrutura organizativa	6
2.2. Mapa de pessoal da APA, I.P.	6
2.3. Estrutura Remuneratória e desempenho	7
2.4. Conciliação entre a Vida Profissional/Pessoal e Cultura Organizacional	8
2.5. Formação e Sensibilização	8
2.6. Equilíbrio de Género na Liderança e Tomada de Decisão	10
2.7. Igualdade de Género no Recrutamento e Progressão na Carreira	10
2.8. Integração da Dimensão de Género na Investigação e Conteúdos	11
2.9. Medidas Contra a Violência de Base de Género, incluindo Assédio Sexual	11
2.10. Recursos Dedicados, Governação e Conhecimento Especializado em Igualdade de Género	11
3. Outras medidas.....	12
4. Conclusões	13
5. O Futuro da APA Rumo à Igualdade Plena	14
6. Plano de Ação — Objetivos, Indicadores e Metas (2026-2030)	14
7. Acompanhamento, Monitorização e Avaliação	15

1. Preâmbulo e Enquadramento Estratégico

No âmbito das suas atribuições, a Agência Portuguesa do Ambiente, I.P. (APA, I.P.) atua como o principal regulador ambiental em Portugal, com competências alargadas em matéria de monitorização, planeamento, avaliação, licenciamento e fiscalização (nomeadamente como Autoridade Nacional da Água, de Resíduos e de Avaliação de Impacte Ambiental). A APA, I.P., enquanto organismo da Administração Pública Indireta do Estado, rege-se pelos princípios constitucionais da igualdade e não discriminação.

No âmbito da sua atividade, a APA, I.P. integra os valores da igualdade de oportunidades, diversidade e inclusão de género de forma transversal nos seus instrumentos gerais de gestão (como o Plano de Atividades, Balanço Social e Quadro de Avaliação e Responsabilização - QUAR).

O presente Plano para a Igualdade de Género (PIG) constitui um documento formal e vinculativo, adotado e ratificado pela Gestão de Topo (Conselho Diretivo da APA, I.P.) ao abrigo do Despacho Normativo n.º 18/2019.

O documento encontra-se publicado de forma permanente no portal institucional de acesso público da agência (www.apambiente.pt).

A Igualdade de Género encontra-se consagrada, ao nível nacional, no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa, que estabelece o princípio da igualdade e proíbe a discriminação em razão do sexo, sendo regulamentada, no plano setorial da Administração Pública, pelo Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho (que identifica as cinco áreas de intervenção seguidas na estrutura do presente Plano), pela Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto (representação equilibrada nos órgãos de administração), pela Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto (igualdade remuneratória entre mulheres e homens), pela Lei n.º 26/2019, de 28 de março (representação equilibrada no pessoal dirigente), e pela Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual" (Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio). Sem prejuízo de a APA, I.P. não se encontrar, pela sua natureza, sujeita à obrigatoriedade de PIG prevista no Programa-Quadro Horizonte Europa da Comissão Europeia, a Agência adota os referenciais metodológicos europeus habitualmente exigidos a estes planos — designadamente a afetação de recursos dedicados e de competências técnicas especializadas, a recolha de dados desagregados por sexo com reporte periódico, e a formação/sensibilização de trabalhadores e de dirigentes, incluindo sobre vieses de género inconscientes — como boa prática de gestão, alinhando-se ainda com a Estratégia da União Europeia para a Igualdade de Género 2020-2025 e com a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (artigo 23.º).

2. Compromisso Institucional

O cumprimento desta missão exige uma organização interna resiliente, inclusiva e pautada por elevados padrões éticos. A promoção da igualdade de género, a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, e o combate a qualquer forma de discriminação no seio da APA, I.P. não são apenas obrigações legais (ao abrigo do Despacho Normativo n.º 18/2019); constituem pilares fundamentais para a valorização do seu capital humano e para a eficácia das políticas públicas que a Agência prossegue.

A APA, I.P. é constituída por um Conselho Diretivo, sendo estruturada em 20 unidades orgânicas de 1.º nível, suportadas por 53 unidades orgânicas de 2.º nível.

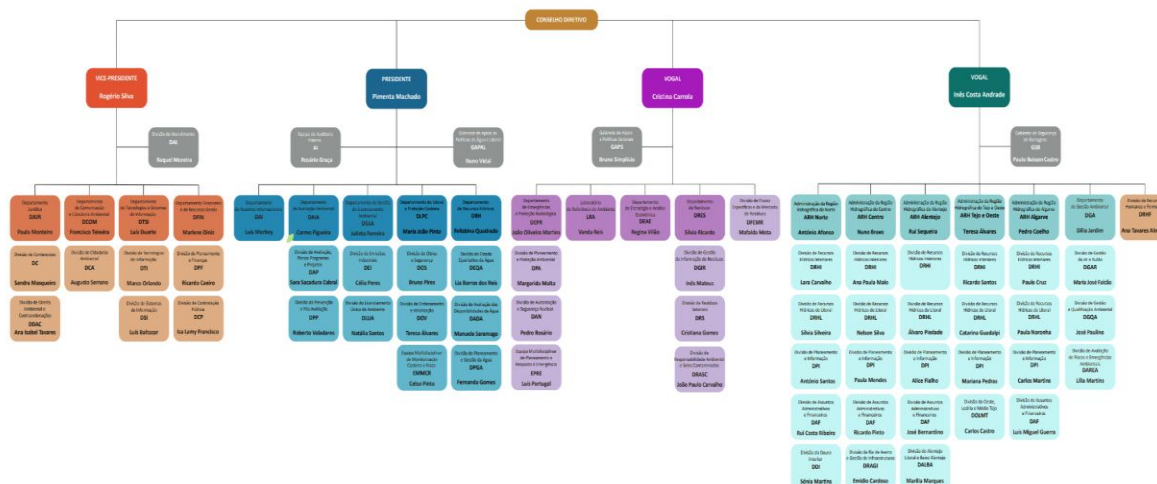
A APA, I.P. garante a afetação de recursos humanos, tempo de trabalho dedicado e competências técnicas específicas através da Divisão dos Recursos Humanos e Formação (DRHF) do Departamento Financeiro e de Recursos Gerais (DFIN).

Estes recursos, tempo de trabalho e competências técnicas especializadas constituem os meios dedicados à implementação do presente Plano, sendo a respetiva governação e reforço detalhados no ponto 2.10 (Recursos Dedicados, Governação e Conhecimento Especializado em Igualdade de Género).

A DRHF da APA, I.P. recolhe e trata sistematicamente dados estatísticos desagregados por sexo relativos ao seu mapa de pessoal. Estes dados e indicadores são reportados anualmente através do Balanço Social da instituição (cumprindo a meta de revisão a cada ano).

2.1. Estrutura organizativa

Para o cumprimento da sua missão, a APA, I.P. conta com a seguinte estrutura organizativa:



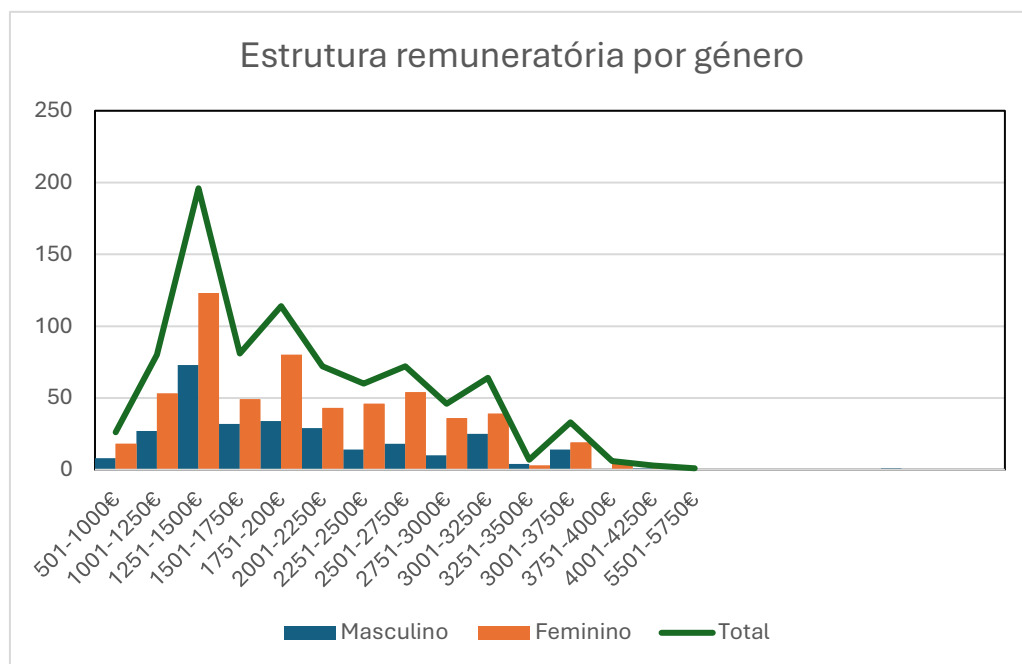
2.2. Mapa de pessoal da APA, I.P.



Indicadores de Referência Atuais:

- Efetivo Global (Dez 2025): 861 trabalhadores, com forte representação feminina (571 mulheres - 66,31% / 290 homens - 33,69%).

2.3. Estrutura Remuneratória e desempenho



Monitorização do Rácio do Ganho Médio por Género (salário base e suplementos de risco/inspeção), distribuição do trabalho suplementar (horas extraordinárias) e diferenciação por género nas menções de "Relevante" e "Excelente" na avaliação de desempenho (**SIADAP**).

Embora as remunerações base na Administração Pública sejam tabeladas, as assimetrias de género podem manifestar-se em componentes acessórias.

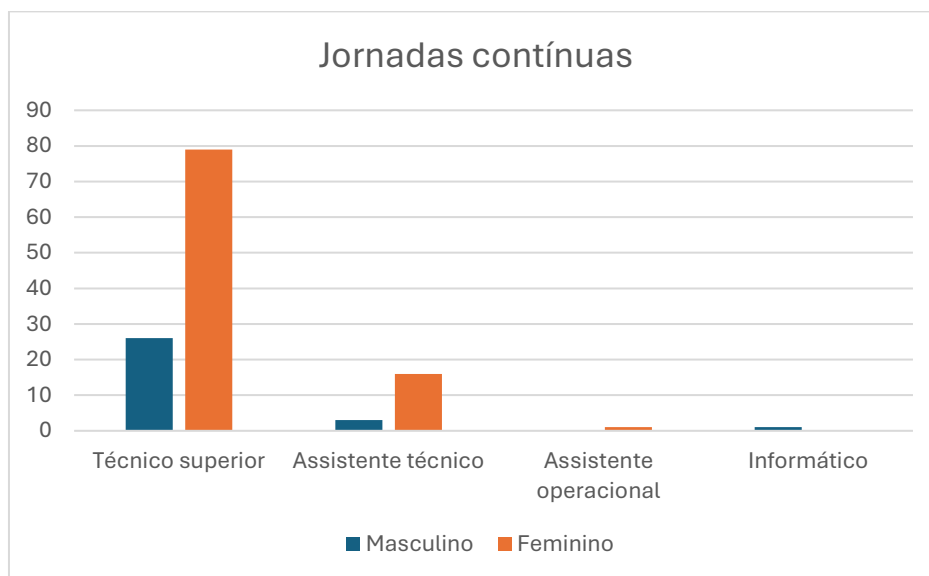
A APA, I.P. monitoriza anualmente os seguintes indicadores:

- **Rácio do Ganho Médio por Género:** Avaliação da remuneração média total (salário base, suplementos e subsídios de risco/inspeção) de mulheres face a homens na mesma carreira (ex.: Técnicos Superiores).
- **Distribuição do Trabalho Suplementar:** Análise percentual do orçamento de horas extraordinárias pago por género, identificando potenciais barreiras familiares que limitem o acesso das mulheres a estes rendimentos adicionais.
- **Avaliação de Desempenho (SIADAP):** Monitorização das menções de "Relevante" e "Excelente" por género, garantindo que o usufruto de licenças parentais ou regimes de tempo parcial não penaliza o percurso profissional.

2.4. Conciliação entre a Vida Profissional/Pessoal e Cultura Organizacional

Em 2025, foram apresentados 126 pedidos de jornada contínua, tendo sido aprovados 100% dos requerimentos. A distribuição por género revela o seguinte:

- **Sexo Feminino:** 96 pedidos aprovados (76,2%)
- **Sexo Masculino:** 30 pedidos aprovados (23,8%)

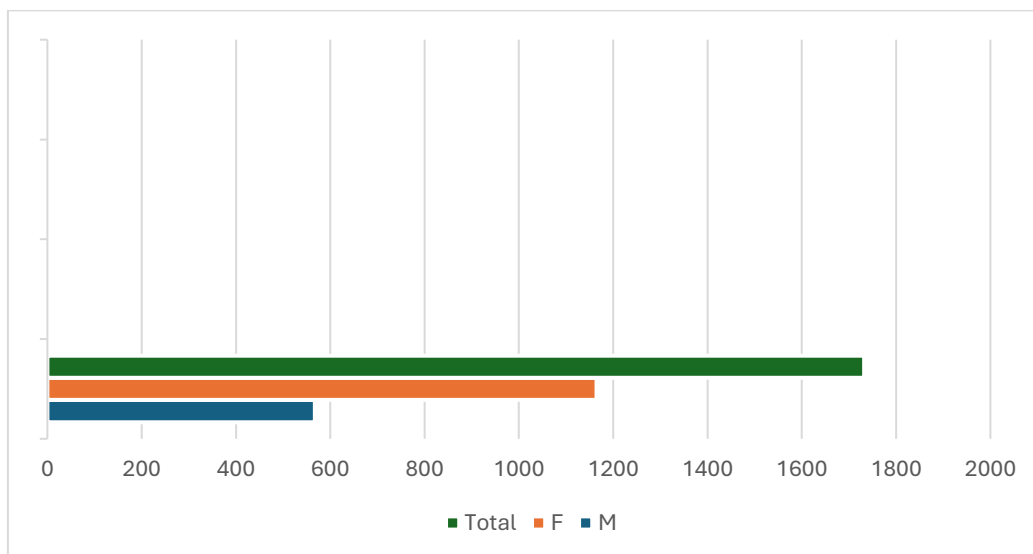


- **Medidas Concretas:** Disponibilização e incremento do regime de teletrabalho e aplicação da Deliberação n.º 1097/2022 para a concessão de Jornadas Contínuas para trabalhadores com responsabilidades familiares. Inclusão explícita do princípio da conciliação no Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR) como valor central do organismo.
- **Metas e Dados:** Em 2025, foram apresentados 126 pedidos de jornada contínua, registando-se uma taxa de aprovação de 100% (96 pedidos de mulheres e 30 de homens). A meta é manter a taxa de aprovação em 100%.

2.5. Formação e Sensibilização

Registaram-se 1.732 participações em ações de formação em 2025. O género feminino representou a maioria das presenças:

- **Sexo Feminino:** 1.165 participações (67,26%)
- **Sexo Masculino:** 567 participações (32,74%)



- **O Plano de Formação Anual da APA, I.P.** (em conformidade com o Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, na redação atual) integra ações obrigatórias e contínuas de capacitação.
- **Ações Previstas (Ciclo de 2026):** Organização de ações de sensibilização e formações específicas focadas na Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação, com inclusão programática de módulos sobre a mitigação de vieses de género inconscientes (*unconscious gender biases*). Estas ações são ministradas pela Akademia APA (Projeto 16 do sistema "APA+Feliz" - Sistema Certificado de Gestão da Conciliação, com certificação oficial pela APCER na norma NP 4552:2022 obtida em dezembro de 2023), na plataforma pública NAU (MOOC) e integradas na formação inicial obrigatória do INA/ISCTE para novos Técnicos Superiores e Dirigentes.

Estas ações de sensibilização e formação são desenhadas para dois públicos-alvo distintos e complementares, conforme exigido pelos referenciais europeus aplicáveis a planos para a igualdade de género: (i) os trabalhadores em geral, através de módulos disponibilizados na plataforma NAU (MOOC) e integrados no Plano de Formação Anual; e (ii) os dirigentes e demais decisores, através de sessões específicas sobre liderança inclusiva e vieses de género inconscientes, dado o papel determinante destes últimos em decisões de recrutamento, avaliação de desempenho e progressão na carreira.

Ação de Formação	Público-Alvo	Formato / Entidade Formadora
Módulo sobre vieses de género inconscientes (unconscious gender biases) e igualdade de género	Todos(as) os(as) trabalhadores(as)	Akademia APA / plataforma NAU (MOOC)
Sessão de sensibilização para dirigentes sobre liderança inclusiva, igualdade de género e não discriminação	Dirigentes e chefias de 1.º e 2.º grau	Akademia APA (e-learning ou presencial)
Formação inicial obrigatória em igualdade e não discriminação	Novos(as) Técnicos(as) Superiores e Dirigentes	INA / ISCTE (formação inicial)
Sessões de esclarecimento sobre conciliação e direitos de parentalidade	Todos(as) os(as) trabalhadores(as)	DRHF

2.6. Equilíbrio de Género na Liderança e Tomada de Decisão

- **Medidas Concretas:** Aplicação dos critérios de representação equilibrada previstos na Lei n.º 26/2019 na nomeação de cargos dirigentes e na constituição de comissões, conselhos hídricos e grupos de trabalho internos.
- **Metas e Dados:** Para o ciclo atual, a APA, I.P. prevê alcançar o valor recorde na sua história institucional de 1100 trabalhadores (crescimento apoiado de 27%). A meta é garantir que este recrutamento excecional mantenha o crescimento equitativo de género em todas as carreiras, incluindo nos cargos Dirigentes de 1.º e 2.º grau.

2.7. Igualdade de Género no Recrutamento e Progressão na Carreira

- **Medidas Concretas:** Alinhamento estrito dos Procedimentos Concursais com a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), garantindo a aplicação de critérios de seleção estritamente objetivos, neutros e baseados no mérito. Promoção ativa da linguagem inclusiva nos avisos de abertura e comunicações internas.
- **Metas:** Garantir a composição paritária de género na constituição dos Júris de Concurso e monitorizar o impacto das licenças parentais no SIADAP para assegurar progressões de carreira justas.

2.8. Integração da Dimensão de Género na Investigação e Conteúdos

- **Medidas Concretas:** No desenvolvimento e execução das competências de planeamento e inovação a APA, I.P. assegura a igualdade de oportunidades na atribuição de lideranças de tarefas (*Task Leaders*), missões técnicas e estudos de gestão de recursos hídricos.
- **Metas:** 100% dos projetos europeus em que a APA, I.P. participe devem integrar a análise e reporte de indicadores de equilíbrio de género nas suas equipas técnicas.

2.9. Medidas Contra a Violência de Base de Género, incluindo Assédio Sexual

- **Medidas Concretas:** Aplicação e difusão do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho da APA, I.P. (adotado formalmente em março de 2018), em cumprimento da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, na atual redação. Disponibilização do *Canal de Denúncias* institucional que assegura total anonimato, confidencialidade e proteção aos denunciantes.
- **Metas:** Tolerância zero (meta de 0 casos). Instauração imediata de processo de inquérito ou disciplinar para qualquer reporte de assédio ou conduta discriminatória.

A APA, depois de um ano de recrutamento excecional de mais de 150 pessoas, começou o ano de 2026 com a expectativa de alcançar o valor record na sua história institucional de 1100 trabalhadores (o n.º de postos de trabalho propostos e aprovados para o seu Mapa de Pessoal deste ano). Se o conseguir, terá beneficiado de um crescimento de 27% em relação à sua dimensão anterior ao longo dos últimos 12 anos.

2.10. Recursos Dedicados, Governação e Conhecimento Especializado em Igualdade de Género

A elaboração e a implementação do presente Plano são asseguradas pela Divisão de Recursos Humanos e Formação (DRHF), integrada no Departamento Financeiro e de Recursos Gerais (DFIN), que constitui a estrutura interna com afetação formal de recursos humanos, tempo de trabalho dedicado e competências técnicas em matéria de gestão de pessoas e de igualdade de género, sob a responsabilidade hierárquica da

Direção do DFIN e da Chefia da DRHF, com acompanhamento técnico direto assegurado pelos Técnicos Superiores da DRHF responsáveis pela elaboração deste PIG.

Recomenda-se, para o próximo ciclo, o reforço desta estrutura através da formalização, por deliberação do Conselho Diretivo, de um Grupo de Trabalho para a Igualdade de Género e Não Discriminação (GT-IGND), de natureza multidisciplinar e transversal às diferentes unidades orgânicas da APA, I.P. (incluindo representação das Administrações de Região Hidrográfica), à semelhança de boas práticas identificadas noutros organismos públicos. Este grupo teria como atribuições, entre outras, acompanhar a execução do presente Plano, propor a atualização de indicadores e metas, e assegurar a articulação com formação especializada em igualdade de género, devendo o respetivo ato de nomeação, composição e atas de reuniões constituir evidência documental do investimento institucional em conhecimento especializado nesta matéria.

Quanto à afetação orçamental, não se encontra ainda identificada, de forma expressa e autonomizada, uma rubrica orçamental especificamente consignada à implementação do PIG nos instrumentos de gestão da APA, I.P. sendo recomendável que, no Plano de Atividades e Orçamento de cada ano integrado neste novo ciclo, seja explicitada essa afetação (ou, em alternativa, quantificado o valor equivalente dos recursos já mobilizados, designadamente o tempo de trabalho da DRHF, as ações de formação da Akademia APA e os custos associados à certificação NP 4552:2022), de forma a evidenciar de modo auditável o compromisso de recursos financeiros e humanos com a promoção da igualdade de género.

A APA, I.P. disponibiliza o Canal de Denúncias já existente, para esclarecimento de dúvidas e à receção de sugestões dos(as) trabalhadores(as) sobre esta temática.

Para efeitos de monitorização do PIG, será designado um ponto focal.

3. Outras medidas

Medidas	Em vigor	Descrição (implementação, o que foi feito, etc.)
Desenvolvimento de sistemas de apoios pessoais e familiares (Medida 1 do P3 em Linha)	x	As/os trabalhadoras/es da APA têm a possibilidade de usufruto de teletrabalho (Incremento do nº de trabalhadores neste regime) e de Jornadas Contínuas (Elevada taxa de aprovação dos pedidos apresentados)
Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho	x	Adoção e disponibilização em março 2018.
Informação relativa aos recursos humanos, nos instrumentos de Gestão, desagregada por sexo	x	Desagregação dos resultados dos RH por sexo no relatório de Balanço Social

Medidas	Em vigor	Descrição (implementação, o que foi feito, etc.)
Inclusão do princípio da igualdade de género, no QUAR, enquanto valor dos Serviços/Organismos	x	Inclusão no QUAR da APA do princípio da inclusão da vida profissional, familiar e pessoal
APA+Feliz	x	Sistema de Gestão do Bem-Estar dos seus trabalhadores que, ao cumprir os requisitos da Norma 4552/2022 (Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar), foi Certificado pela APCER
Canal de Denúncia da AP	x	Destina-se a trabalhadores, prestadores de serviços, estagiários ou fornecedores da própria APA. Serve para reportar infrações cometidas <i>dentro dentro da organização</i> (ex.: assédio, fraude interna, corrupção institucional).
Divulgação por meios gráficos	x	Afixação em locais de fácil acesso e consulta (átrios, bares, etc) de informação sensível sobre a temática de IGND.
Recolha, tratamento e reporte periódico de indicadores de RH desagregados por sexo, com avaliação formal do PIG pelo menos de dois em dois anos	x	Já em curso anualmente através do Balanço Social; a APA, I.P. compromete-se a produzir, adicionalmente, um relatório de avaliação bienal específico do presente PIG (ver Secção 7.).
Grupo de Trabalho para a Igualdade de Género e Não Discriminação (GT-IGND)	Proposta	Estrutura de governação multidisciplinar cuja formalização se recomenda para reforço do conhecimento especializado e da monitorização do PIG (ver ponto 2.10).

4. Conclusões

Para 2026 a APA, I.P. prevê um incremento das atividades relativas à promoção da Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação, visando dessa forma obter uma maior sensibilização e formação dos seus trabalhadores nestas matérias.

- Organização de ações de sensibilização e formações na área da Igualdade de Género
- Promoção da linguagem inclusiva
- Disponibilização de material informativo sobre Igualdade de Género e Não-Discriminação
- Recolha e análise de informação estatística desagregada por género

À semelhança que tem feito nos anos transatos, a APA, I.P. prevê continuar a implementar/autorizar medidas de aplicação concreta que permitam aos seus trabalhadores uma maior conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar, designadamente através de figuras como, por exemplo, o trabalho em regime de jornada contínua e a adoção do regime de teletrabalho sempre que haja interesse nesse sentido e que o mesmo se mostre compatível com a natureza das funções exercidas.

5. O Futuro da APA Rumo à Igualdade Plena

A elaboração e implementação deste Plano para a Igualdade de Género representa um marco fundamental na evolução da cultura organizacional da APA, I.P.

Mais do que dar cumprimento às exigências legais vigentes na Administração Pública, este plano assume-se como um instrumento de gestão estratégica que valoriza o recurso mais precioso da APA, I.P.: as suas pessoas.

O diagnóstico realizado permitiu identificar os pontos fortes e as áreas que carecem de intervenção prioritária. Através das medidas concretas traçadas nas áreas do recrutamento, das condições de trabalho, da conciliação e da igualdade salarial, a APA, I.P. dota-se de ferramentas práticas para corrigir assimetrias, prevenir riscos — como o assédio — e promover um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo, seguro e motivador.

O sucesso deste plano não se esgota na sua redação; depende criticamente da sua execução, monitorização contínua e do envolvimento ativo de todos os dirigentes e trabalhadores, quer nos serviços centrais, quer nas Administrações de Região Hidrográfica (ARH).

Ao alinhar a sua missão ambiental com a sustentabilidade social e a justiça interna, a APA, I.P. reafirma o seu papel como uma instituição pública moderna, exemplar e firmemente comprometida com os valores da igualdade e da dignidade humana.

6. Plano de Ação — Objetivos, Indicadores e Metas (2026-2030)

Operacionalizando as medidas descritas na Secção 2., apresenta-se de seguida, à semelhança da metodologia adotada por outros organismos públicos de referência, uma matriz de objetivos, indicadores e metas para o triénio 2026-2028. Nas linhas em que o diagnóstico atual não permite ainda fixar uma meta quantificada, assinala-se expressamente a necessidade de estabelecer um parâmetro de referência através do levantamento de dados adicionais, não devendo tal indicação ser confundida com um valor efetivamente apurado.

Eixo	Ação	Indicador	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028	Unidade Responsável
Estrutura remuneratória e desempenho	Monitorizar o Rácio do Ganho Médio por Género (salário base e suplementos)	Rácio (%) M/F por carreira	Apurar parâmetro de referência por carreira	Reduzir hiatos identificados	Consolidar paridade retributiva	DRHF/DFIN
Estrutura remuneratória e desempenho	Monitorizar a distribuição do trabalho suplementar por género	% do orçamento de horas extra por sexo	Acompanhar anualmente	Reduzir assimetrias identificadas	Manter distribuição equilibrada	DRHF/DFIN
Estrutura remuneratória e desempenho	Monitorizar menções de SIADAP "Muito Bom"/"Excelente" por género e por regime de trabalho (tempo parcial/licenças)	Nº/% menções por sexo	Garantir 0 penalizações associadas a parentalidade	Manter	Manter	DRHF/DFIN
Conciliação vida profissional/pessoal	Manter regime de jornada contínua e de teletrabalho para trabalhadores(as) com responsabilidades familiares	Taxa de aprovação de pedidos	100%	100%	100%	DRHF/DFIN
Formação e sensibilização	Realizar ações de sensibilização/formação em IGND, incluindo vieses de género inconscientes, para trabalhadores(as) e dirigentes (ver tabela da Secção 2.5.)	Nº participações; % dirigentes formados	Manter cobertura atual; iniciar formação sistemática de dirigentes	Aumentar cobertura de dirigentes	100% dos dirigentes formados	DRHF / Akademia APA
Liderança e tomada de decisão	Aplicar critérios de representação equilibrada (Lei n.º 26/2019) nas nomeações e comissões, inclusive durante o crescimento do mapa de pessoal	% mulheres/homens em cargos dirigentes de 1.º e 2.º grau	Manter representação ≥ 33,3% de cada sexo	Manter	Manter	Conselho Diretivo / DRHF
Recrutamento e progressão na carreira	Assegurar composição paritária dos júris de concurso	% júris com composição paritária	100%	100%	100%	DRHF
Investigação e conteúdos (projetos europeus)	Integrar indicadores de equilíbrio de género nas equipas técnicas de projetos europeus	% projetos com reporte de género	100%	100%	100%	Unidades técnicas / DRHF
Violência de base de género e assédio	Aplicar e divulgar o Código de Boa Conduta e assegurar tratamento célere de participações	Nº casos reportados/tratados em prazo	0 casos tolerados; 100% tratados em prazo	0 casos tolerados; 100% tratados em prazo	0 casos tolerados; 100% tratados em prazo	DRHF / Conselho Diretivo
Governança e recursos dedicados	Formalizar o Grupo de Trabalho para a Igualdade de Género e Não Discriminação (GT-IGND) e identificar a afetação orçamental ao PIG	Ato de nomeação; rubrica orçamental identificada	Constituir o GT-IGND; identificar afetação orçamental	Consolidar funcionamento	Avaliar e rever composição	Conselho Diretivo / DFIN
Dados e monitorização	Elaborar relatório de avaliação bienal do PIG	Relatório publicado	—	Relatório de avaliação 2026-2027	—	DRHF / GT-IGND

7. Acompanhamento, Monitorização e Avaliação

O acompanhamento do presente Plano é assegurado, numa primeira fase, pela DRHF/DFIN, através da recolha e do tratamento anual de dados desagregados por sexo relativos ao mapa de pessoal, reportados no Balanço Social da instituição, e, numa fase subsequente, pelo Grupo de Trabalho para a Igualdade de Género e Não Discriminação (GT-IGND) cuja constituição se propõe no ponto 2.10.

Em complemento ao reporte anual já existente, a APA, I.P. assume o compromisso de elaborar, pelo menos de dois em dois anos, um relatório de avaliação específico da execução do PIG, com base nos indicadores e metas constantes da Secção 6., a submeter ao Conselho Diretivo e a publicar no portal institucional, em conjunto com o Balanço Social e demais instrumentos de gestão. O primeiro destes relatórios de avaliação bienal deverá ser produzido até ao final de 2027, cobrindo o biénio 2026-2027, com uma revisão intercalar do próprio Plano prevista para 2028.

Sempre que a análise dos dados recolhidos não permita, no momento presente, fixar uma meta quantificada com rigor (por exemplo, por ausência de séries históricas desagregadas por carreira ou por escalão etário), a APA, I.P. assume o compromisso de proceder ao levantamento do respetivo parâmetro de referência no decurso do primeiro ano de vigência do Plano, em lugar de apresentar valores estimados sem suporte documental.