

ina



DIREÇÃO-GERAL DA QUALIFICAÇÃO
DOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES PÚBLICAS

RAF
2013

Administração
Pública

Relatório de Atividades de Formação da Administração Pública

Equipa

Marina Pereira
Catarina Ivens Ferraz
Cláudia Anjos
Fátima Carrêlo
Susana Rosa
Renato Pessoa

ÍNDICE

ÍNDICE	1
ÍNDICE DE GRÁFICOS E DE QUADROS	2
INTRODUÇÃO.....	5
1. SUMÁRIO EXECUTIVO	6
2. PERFIL DA AMOSTRA.....	10
3. CARACTERIZAÇÃO DOS SERVIÇOS	14
3.1. CARACTERIZAÇÃO DAS UNIDADES DE FORMAÇÃO.....	14
3.2. CARACTERIZAÇÃO DOS SERVIÇOS COM PLANOS DE FORMAÇÃO.....	16
4. ANÁLISE DA FORMAÇÃO DESENVOLVIDA	17
4.1. CARACTERIZAÇÃO DOS TRABALHADORES QUE PARTICIPARAM EM AÇÕES DE FORMAÇÃO	17
4.1.1. <i>Trabalhadores que participaram em ações de formação, por ministério e subsetor de administração.....</i>	17
4.1.2. <i>Trabalhadores que participaram em ações de formação, por género e subsetor de administração</i>	19
4.1.3. <i>Trabalhadores que participaram em ações de formação, por género na ADIE</i>	20
4.1.4. <i>Trabalhadores que participaram em ações de formação, por grupo profissional</i>	21
4.2. CARACTERIZAÇÃO DAS AÇÕES DE FORMAÇÃO	24
4.2.1. <i>Horas de formação por trabalhador</i>	24
4.2.2. <i>Formação por área.....</i>	26
4.2.3. <i>Formação por modalidade.....</i>	27
a) <i>Volume de formação por modalidade e subsetor de administração</i>	27
b) <i>Volume de formação por modalidade na ADIE</i>	28
4.2.4. <i>Tipo de ações de formação</i>	29
a) <i>Tipo de ações de formação na administração pública</i>	29
b) <i>Tipo de ações de formação na ADIE</i>	30
4.2.5. <i>Tipo de horário da formação</i>	30
a) <i>Volume de formação por tipo de horário na administração pública.....</i>	30
b) <i>Volume de formação por tipo de horário de formação na ADIE</i>	31
4.2.6. <i>Regime de formação</i>	32
4.2.7. <i>Entidades formadoras</i>	34
5. INVESTIMENTO EM FORMAÇÃO.....	36
5.1. ESTRUTURA DE CUSTOS DA FORMAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	36
5.1.1 <i>Investimento em formação por trabalhador, por subsetor de administração</i>	37
5.1.2 <i>Investimento em formação por trabalhador na ADIE</i>	40
5.2. FONTES DE FINANCIAMENTO	43
6. EXECUÇÃO DO PLANO DE FORMAÇÃO.....	45
7. REGIME DE AUTOFORMAÇÃO	47
QUADROS RESUMO	50
NOTAS METODOLÓGICAS	52
ANEXOS.....	64

ANEXO I	65
QUESTIONÁRIO DO RELATÓRIO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL	65
ANEXO II	74
GLOSSÁRIO	74

ÍNDICE DE GRÁFICOS E DE QUADROS

Gráfico 1 - Evolução da amostra dos relatórios de atividades de formação (nº de trabalhadores)	5
Gráfico 2 – Taxa de cobertura da amostra de serviços, por subsetor de administração	10
Gráfico 3 - Taxa de cobertura da amostra de serviços da ADIE, por ministério	11
Gráfico 4 – Taxa de cobertura da amostra de trabalhadores, por subsetor de administração	12
Gráfico 5 - Taxa de cobertura da amostra de trabalhadores da ADIE, por ministério	12
Gráfico 6 - Distribuição de trabalhadores por género e subsetor de administração	13
Gráfico 7 - Serviços com unidades de formação	14
Gráfico 8 - Nível da unidade de formação dos serviços.....	14
Gráfico 9 - Serviços que ministram formação para o exterior	15
Gráfico 10 - Unidades de formação que ministram formação para o exterior por subsetor de administração	15
Gráfico 11 - Serviços com plano de formação	16
Gráfico 12 – Trabalhadores que participaram em ações de formação por ministério e subsetor de administração (%)	18
Gráfico 13 - Trabalhadores que participaram em ações de formação por género e subsetor de administração (%)	19
Gráfico 14 – Trabalhadores que participaram em ações de formação por género na ADIE (%)	20
Gráfico 15 - Trabalhadores que participaram em ações de formação por grupo profissional (%)	21
Quadro 1 – Análise comparativa - Número de trabalhadores que participaram em ações de formação relativamente ao número de trabalhadores da entidade, por grupos profissionais (%).....	22
Gráfico 16 - Horas de formação por trabalhador/subsetor	24
Gráfico 17 - Horas de formação por trabalhador/ministério	25
Gráfico 18 - Horas por área de formação, na ADIE e AL	26

Gráfico 19 - Horas por área de formação, na RAA e RAM.....	27
Gráfico 20 - Horas de formação por modalidade e subsetor de administração	28
Gráfico 21 - Horas de formação por modalidade e ministério.....	28
Gráfico 22 – Horas de formação por tipo de ação e subsetor de administração.....	29
Gráfico 23 - Distribuição de horas por tipo de ação de formação e ministério.....	30
Gráfico 24 - Volume de formação por tipo de horário na administração pública	31
Gráfico 25 - Volume de formação por tipo de horário por ministério	31
Gráfico 26 - Volume de formação por regime na administração pública	32
Gráfico 27 - Volume de formação por regime e ministério	33
Gráfico 28 - Volume de formação da RAM por regime.....	33
Gráfico 29 - Volume de formação no <i>posto de trabalho</i> por subsetor.....	34
Gráfico 30 – Volume de formação interna e externa	34
Quadro 2 – Volume de formação por entidade formadora	35
Gráfico 31 – Distribuição do volume de formação interna organizada pela própria entidade, na ADIE	35
Gráfico 32 - Estrutura de custos da formação na administração pública.....	36
Gráfico 33 - Investimento em formação por trabalhador na administração pública (total da amostra)	37
Quadro 3 - Custo da formação por trabalhador (total da amostra)	37
Gráfico 34 - Investimento em formação por trabalhador na administração pública (subamostra com reporte de custos).....	38
Quadro 4 - Custo da formação por trabalhador (subamostra com reporte de custo)	39
Gráfico 35 - Investimento em formação por trabalhador por ministério (total da amostra)	40
Gráfico 36 - Investimento em formação por trabalhador, por ministério (subamostra com reporte de custos).....	41
Gráfico 37 - Despesas com formação face aos encargos com pessoal e ao orçamento dos serviços na administração pública	41
Gráfico 38 - Despesas com formação face aos encargos com pessoal, por ministério	42
Gráfico 39 - Despesas com formação face aos orçamentos dos serviços, por ministério... ..	42
Gráfico 40 - Fontes de financiamento da formação na administração pública	43
Gráfico 41 - Fontes de financiamento por ministério.....	44
Gráfico 42 - Execução do plano de formação na administração pública	45
Gráfico 43 - Execução do plano de formação por ministério	46

Gráfico 44 - Entidades que reportaram a participação dos trabalhadores em formação em regime de autoformação	47
Gráfico 45 – Entidades que reportaram a participação de trabalhadores em formação, em regime de autoformação, por ministério	47
Gráfico 46 – Trabalhadores que participaram em ações de formação em regime de autoformação, por ministério e subsetor de administração (%).....	48
Gráfico 47 – Percentagem de trabalhadores que participaram em ações de formação em regime de autoformação, por grupo profissional (ordem decrescente de % de participação).....	49
Quadro 5 - Universo RAF 2013 (trabalhadores - relação jurídica de emprego e serviços)..	53

INTRODUÇÃO

A Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas, abreviadamente designada por INA, no âmbito das funções de coordenação do sistema de formação profissional da Administração Pública, nomeadamente as previstas no artigo 30.º do Decreto-Lei n.º 50/98, de 11 de março, alterado pelos Decretos-Lei n.º 70-A/2000, de 5 de maio, e n.º 174/2001, de 31 de maio, produziu o relatório de atividades de formação da administração pública 2013.

Este relatório é feito a partir da informação comunicada pelos organismos da administração central, local e regional ao INA, relativa ao período entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2013, através do preenchimento e envio de um questionário disponibilizado no *site*.

O prazo de resposta ao questionário para a produção do RAF 2013 decorreu de 3 de março a 16 de maio de 2014.

Este relatório suporta-se em 1.371 questionários, correspondendo a 1.896 serviços e 582.735 trabalhadores que representam 92% do total de trabalhadores do universo da A.P. (Gráfico 1).

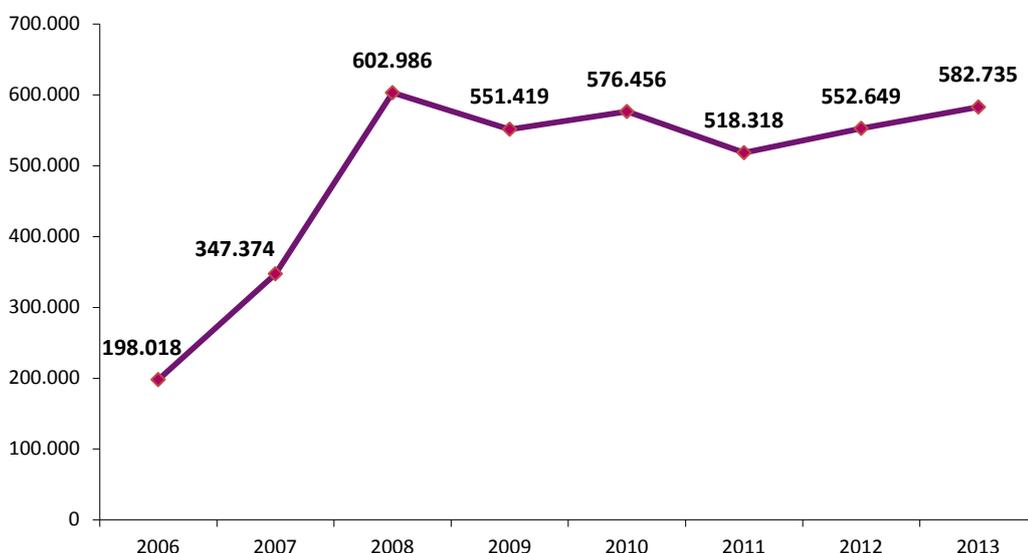


Gráfico 1 - Evolução da amostra dos relatórios de atividades de formação (nº de trabalhadores)

1. SUMÁRIO EXECUTIVO

O presente relatório baseia-se numa amostra representativa dos serviços de apoio aos órgãos de soberania, administração direta e indireta do estado, administração local e administração regional autónoma - integrando dados dos 1.371 relatórios de formação, correspondentes a 1.896 serviços do universo geral¹ de 2.153 serviços, relativos a 236.679 formandos e a 582.735 trabalhadores².

Relativamente à *análise dos serviços, dos trabalhadores e da formação desenvolvida*, relevam-se os seguintes aspetos:

■ ■ ■ Caracterização dos trabalhadores da amostra

- ✓ A amostra representa 92% do universo de trabalhadores da administração pública.
- ✓ Quanto ao género é constituída por 58,6% de *mulheres* e 41,4% de *homens*.



■ ■ ■ Caracterização dos trabalhadores que participaram em ações de formação:

- ✓ No total de trabalhadores da amostra a *percentagem dos trabalhadores que participaram em ações de formação* é de 40,6%. Analisando por subsetor, a percentagem dos trabalhadores que participaram em ações de formação na ADIE é de 43,7%, na Administração local de 31,7%, na RAA de 22% e a RAM de 31,1%.
- ✓ De entre os trabalhadores que participaram em ações de formação o peso relativo da participação *das mulheres* (40,9%) é superior ao *dos homens* (40,2%).



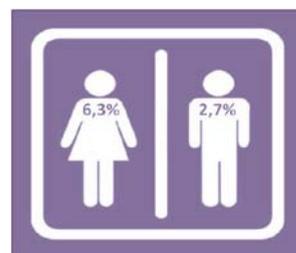
- ✓ Nos grupos profissionais: *Polícia de Segurança Pública, Pessoal do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, Chefia Tributária, Pessoal de Inspeção, Guarda Prisional e Pessoal de Administração Tributária e Aduaneira*, as percentagens dos trabalhadores que participaram em ações de formação superaram os 75%.

■ ■ ■ Caracterização dos serviços

- ✓ 23,3% dos serviços têm *unidades de formação* e 7% ministram *formação para o exterior*.
- ✓ 56,5% dos serviços da administração pública elaboraram *plano de formação* ou de frequência de ação de formação.
- ✓ 3,5% dos serviços não tiveram qualquer formação.

■ ■ ■ Formação em regime de autoformação

- ✓ 56,8% do total de serviços não reportaram qualquer participação em ações de formação ao abrigo do regime de *autoformação*.
- ✓ Apenas 4,8% dos trabalhadores frequentaram ações ao abrigo do regime de autoformação, constatando-se que a taxa de participação dos *homens* atingiu os 2,7%, e a das *mulheres* cifrou-se em 6,3%.



- ✓ A maior percentagem de participação em ações de formação em regime de autoformação, registou-se nos grupos profissionais médico (29,7%) e técnico superior de saúde (19,5%).

¹ Fonte: SIOE - dados reportados a 31 dezembro de 2013

² Ver NOTAS METODOLÓGICAS

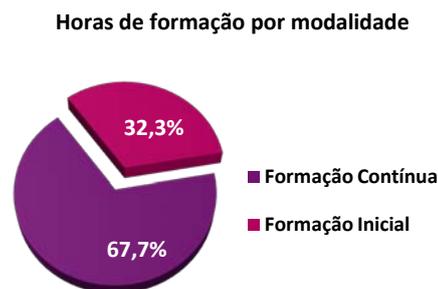
■ ■ ■ Caracterização das ações de formação

✓ Quanto ao *volume de horas de formação por trabalhador*, constata-se que cada trabalhador da administração pública frequentou em média 18 horas de formação³. Analisando por subsetor, este valor atingiu na ADIE 20 horas, registando a Administração local 11 horas, a RAA⁴ 5 horas e a RAM 15 horas de formação, por trabalhador.



✓ O *volume global de formação* assumiu o valor de 10.580.124 horas, com particular destaque para a área de *formação de professores*, que representa 19,5% do total.

✓ No respeitante à *modalidade de formação*, constata-se a predominância da formação *contínua* que representa 67,7% do total da formação ministrada e a formação *inicial*, 32,3%.



✓ A formação interna regista uma percentagem de 75,1% do total da formação e a formação externa 24,9%.

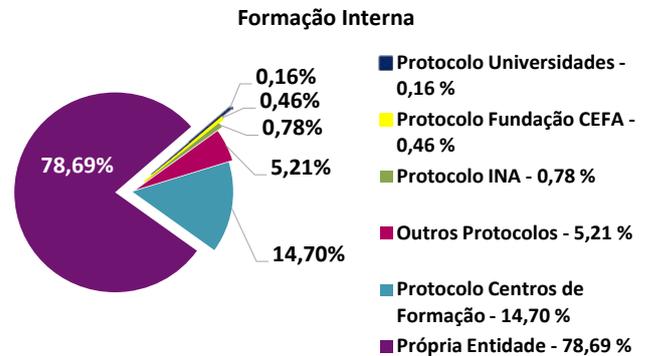


³ O número de horas de formação entendido como volume de formação é o número de horas de cada ação a multiplicar pelo número de trabalhadores que a frequentaram.

⁴ Este valor deve ser analisado em conjunto com a percentagem dos trabalhadores da amostra que realizaram *formação* na RAA (22%) que é a mais baixa na amostra considerada.

■ ■ ■ Caracterização das ações de formação

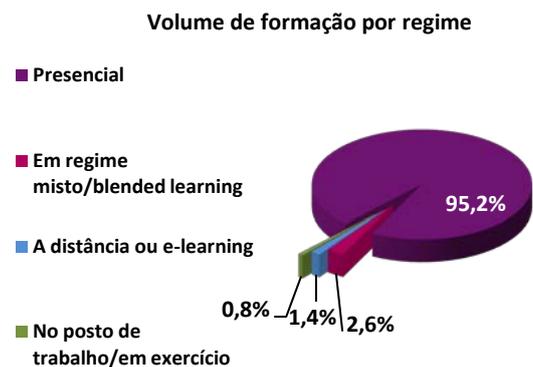
✓ Dos 75,1% do volume global de formação interna, 78,69% da formação foi organizada e desenvolvida pela própria entidade.



✓ A formação em *horário laboral* na administração pública atingiu uma percentagem de 79%, o *regime pós-laboral* 16% e o *regime misto* 5%.



✓ Relativamente ao *regime de formação*, constata-se a predominância do *regime presencial* (95,2%), tendo o regime de formação *misto/blended learning* atingido uma percentagem de 2,6%, a *distância* ou *e-learning* 1,4%, e no *posto de trabalho/em exercício*, uma representação de 0,8%.

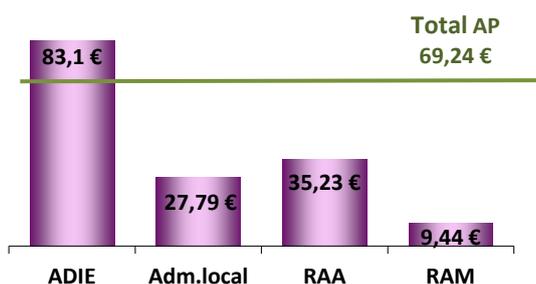


Investimento em formação

✓ O investimento total em formação foi de 40.351.350,87€.

✓ O investimento em formação, por trabalhador, na administração pública, foi em média de 69,24€. Analisando por subsetor, este valor atingiu na ADIE 83,1€, na Administração local 27,79€, na RAA 35,23€ e na RAM 9,44€, por trabalhador.

Investimento em formação por trabalhador na A.P.

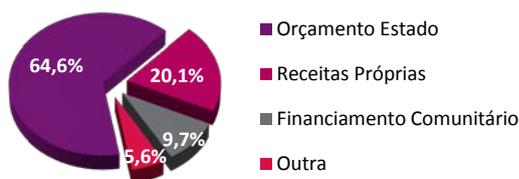


Nota: Valores calculados em relação ao total de trabalhadores da amostra. A informação reporta a 75% do total de questionários com reporte de custos e financiamento da formação (P4 - 4.1 e 4.2), ADIE 73%, Administração local 93%, RAA 53% e RAM 25%.

✓ O peso da formação nos orçamentos dos serviços representa 0,27% do total de encargos com pessoal e 0,1% do total do orçamento dos serviços.

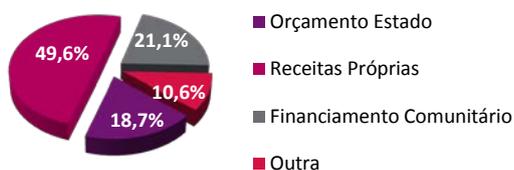
✓ A principal fonte de financiamento da formação foi o orçamento do estado (64,6%), seguindo-se as receitas próprias (20,1%), o financiamento comunitário (9,7%) e outras fontes (5,6%).

Fontes de financiamento na A. P.



✓ Na administração local as receitas próprias são a principal fonte de financiamento das atividades formativas (49,6%), seguindo-se o financiamento comunitário (21,1%), o orçamento do estado (18,7%) e outras fontes (10,6%).

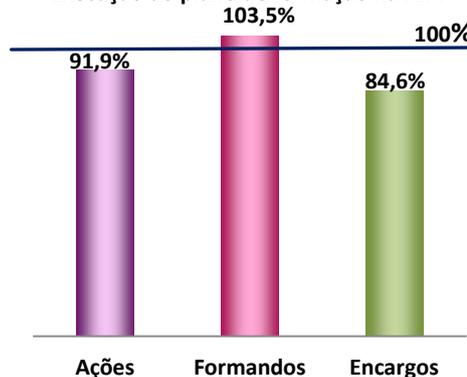
Fontes de financiamento na Adm. local



Execução do plano de formação

✓ O grau de execução do plano de formação da administração pública, em número de ações planeadas foi de 91,9%. O grau de execução relativo aos formandos previstos e aos encargos previstos com a formação atingiu 103,5% e 84,6%, respetivamente.

Execução do plano de formação na A.P.



2. PERFIL DA AMOSTRA

A representatividade da amostra avalia-se pelos relatórios de formação recebidos, pelos serviços e efetivos a que os mesmos correspondem relativamente aos respetivos universos, pelos valores apurados e reportados a 31 de dezembro de 2013, com base no Sistema de Informação de Organização do Estado (SIOE).

No presente relatório, a referência à administração pública engloba a administração direta e indireta do estado (ADIE), a administração local e a administração regional autónoma.

Relativamente ao número de serviços abrangidos, a amostra - constituída por 1.371 relatórios de formação - corresponde a 1.896 serviços do universo de 2.153 serviços apurados com base no SIOE e integra dados dos serviços de apoio aos órgãos de soberania, administração direta e indireta do estado, administração local, região autónoma dos Açores e região autónoma da Madeira.

Os relatórios recebidos dos serviços de apoio aos órgãos de soberania e administração direta e indireta do estado correspondem a dados de 1.448 serviços.

Da administração local foram recebidos relatórios de formação relativos a 289 municípios.

Os relatórios recebidos da região autónoma dos Açores correspondem a 92 serviços e da região autónoma da Madeira a 67 serviços.

Quanto ao *peso relativo dos serviços por subsetor de administração*, verifica-se que a amostra representa 88% do universo, sendo a Administração Local aquele que tem maiores taxas de resposta, 94%⁵ (Gráfico 2).

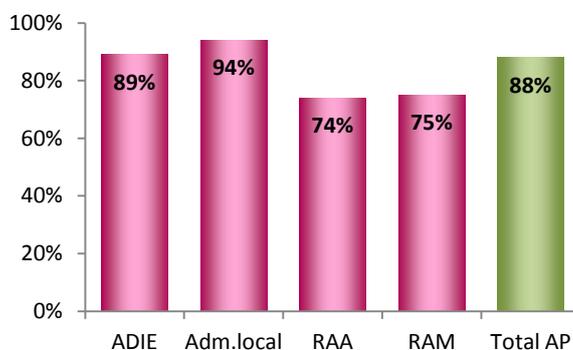


Gráfico 2 – Taxa de cobertura da amostra de serviços, por subsetor de administração

⁵ Ver NOTAS METODOLÓGICAS

Quanto ao peso relativo dos serviços da ADIE por ministério, registou-se percentagens de resposta de 100% no MAI, MAM, MAOTE, ME, MJ, MS e Órgãos de Soberania. A amostra do MEC representa 82% do total de resposta, valor que é superior em 15 pontos percentuais (p.p.) em relação ao ano de 2012 (Gráfico 3).

Nos organismos e serviços do MEC a representatividade foi de 79% nos estabelecimentos de educação e ensino básico e de 100% no ensino superior e restantes serviços (secretaria geral, direções gerais, institutos públicos, inspeções gerais, estruturas atípicas e estruturas de missão). Comparando com o ano de 2012 constata-se um aumento nas percentagens de resposta de 14 p.p. nos estabelecimentos de educação e 22 p.p. no ensino superior.



Gráfico 3 - Taxa de cobertura da amostra de serviços da ADIE, por ministério

Relativamente ao número de trabalhadores, a amostra constituída por 1.371 relatórios de formação, corresponde a 582.735 trabalhadores de um universo de referência de 632.563 trabalhadores e a 236.679 formandos.

Quanto ao *peso relativo dos trabalhadores por subsector de administração*, constata-se que a amostra representa 92,1% do universo, assumindo a administração local o maior contributo relativo para o total da administração pública (100%)⁶, em contrapartida à região autónoma dos Açores cujo contributo relativo foi de 57,9% (Gráfico 4).

⁶ Ver NOTAS METODOLÓGICAS 4. Processo de recolha de dados c)

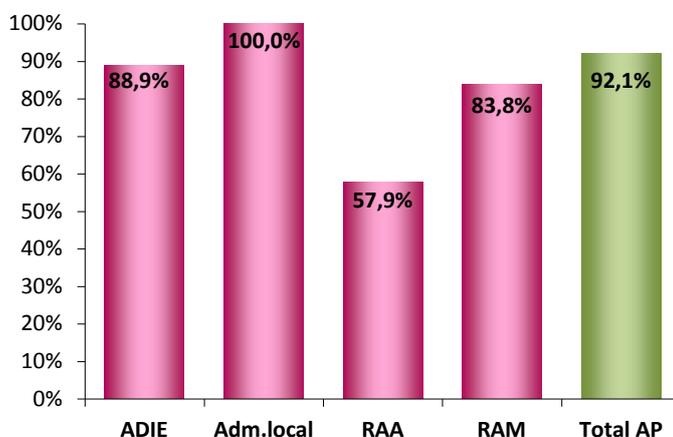


Gráfico 4 – Taxa de cobertura da amostra de trabalhadores, por subsetor de administração

No que respeita ao *peso relativo dos trabalhadores da ADIE por ministério*, registaram-se percentagens de resposta de 100% no MAM, MAOTE, ME, MJ e PCM, e muito aproximadas a 100% no MAI, MDN, MF e MS. No caso do MNE a amostra corresponde a 49% do total de trabalhadores. Este valor resulta essencialmente do facto de não haver informação relativa ao pessoal dos serviços externos do MNE (Gráfico 5).

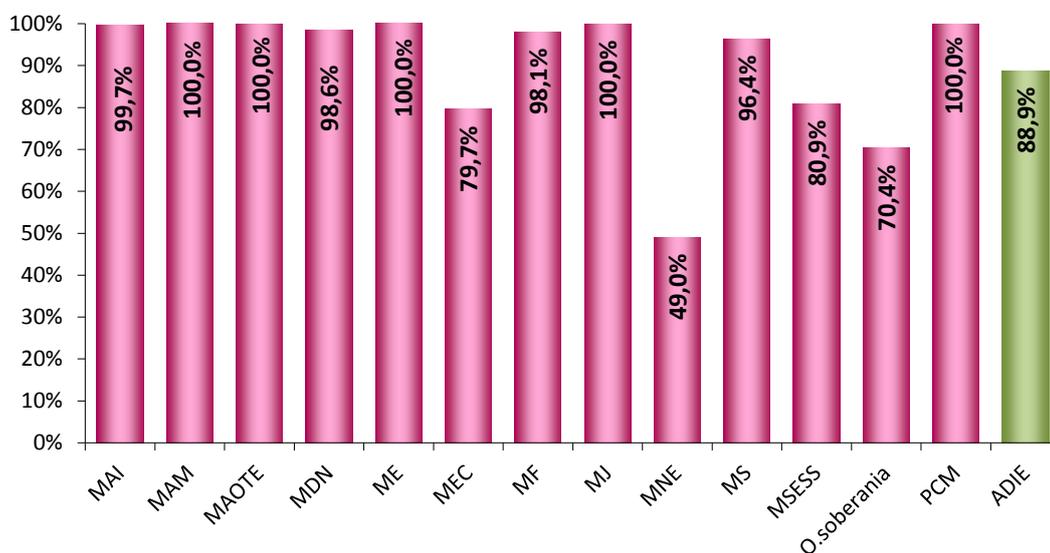


Gráfico 5 - Taxa de cobertura da amostra de trabalhadores da ADIE, por ministério

Na amostra em média mais de metade dos trabalhadores da administração pública são mulheres (58,6%) sendo a taxa de feminização mais expressiva nas administrações regionais dos Açores (69,1%) e da Madeira (73,4%).

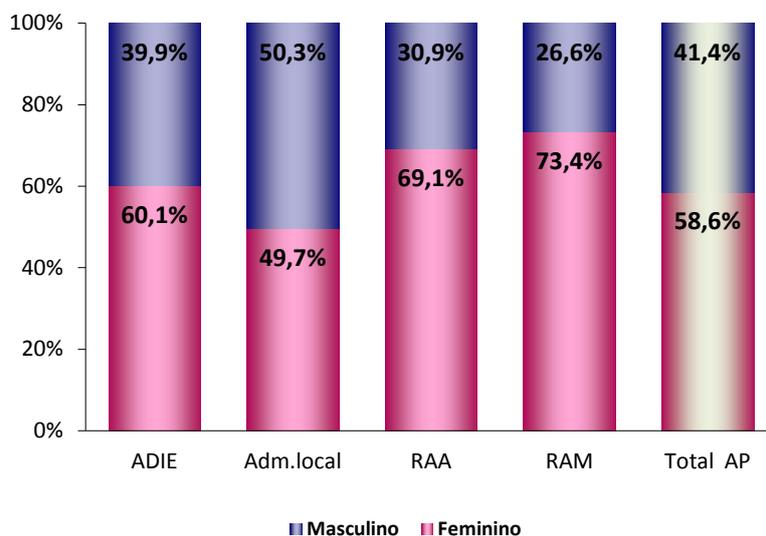


Gráfico 6 - Distribuição de trabalhadores por género e subsector de administração

Na ADIE constata-se uma predominância das *mulheres* (60,1%) relativamente à percentagem de *homens* (39,9%). Na Administração local existe um equilíbrio entre *mulheres* (49,7%) e *homens* (50,3%).

A subamostra da administração regional autónoma apresenta uma percentagem significativamente maior de *mulheres*. Neste sentido, a RAA tem 69,1% de trabalhadores do género *feminino* e a RAM tem 73,4%.

3. CARACTERIZAÇÃO DOS SERVIÇOS

3.1. Caracterização das unidades de formação

Do universo dos serviços que enviaram relatórios de formação (1.371), 23,3% dispõe de unidades de formação, à semelhança do reportado em 2012 (23,5%) e em 2011 (23%). Destacam-se o MS que apresenta a percentagem mais elevada dessas unidades com 80,3%, o MNE com 66,7% e o MSESS com 64,3%. Em sentido oposto, o MAOTE e a RAA são aqueles em que se verificam as percentagens mais reduzidas, respetivamente 14,3% e 13,8% (Gráfico 7).

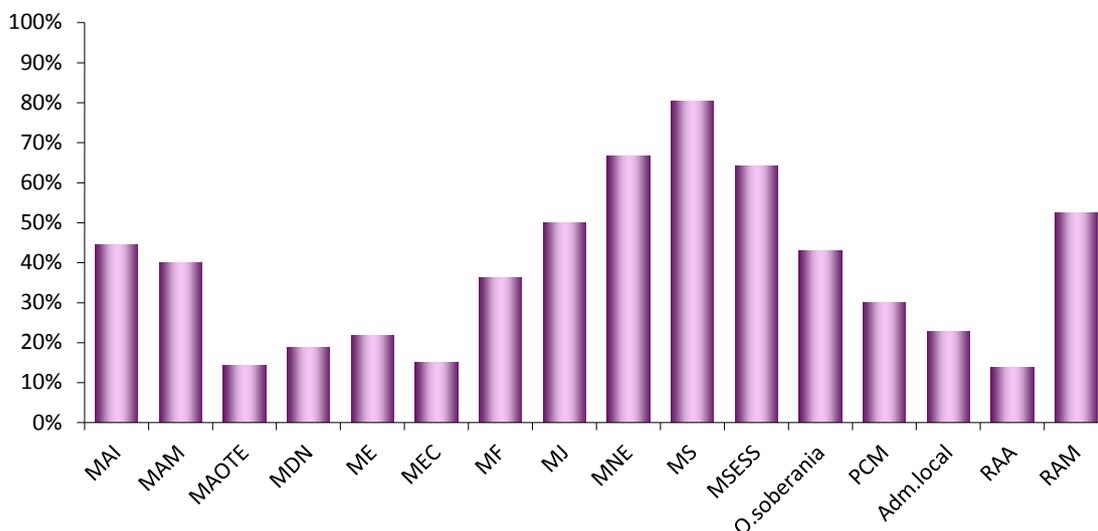


Gráfico 7 - Serviços com unidades de formação

Dos serviços que mencionam ter *unidade de formação*, 13,5 % são *direções de serviços*, 15,7 % são *divisões* e 70,8% correspondem a *outro* nível orgânico (Gráfico 8).

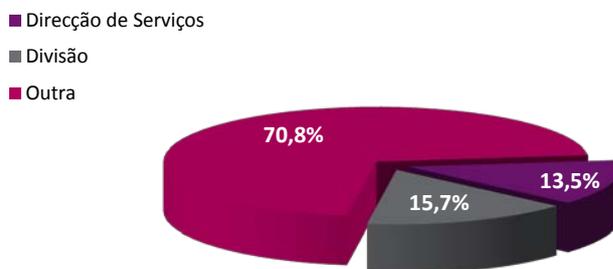


Gráfico 8 - Nível da unidade de formação dos serviços

Apenas 7% dos serviços da administração pública ministram *formação para o exterior* (Gráfico 9).

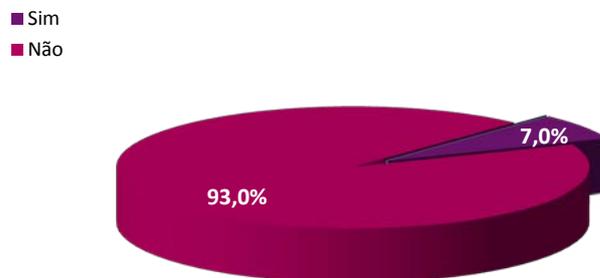


Gráfico 9 - Serviços que ministram formação para o exterior

O maior investimento na atividade de *formação para o exterior* por subsector regista-se na região Autónoma da Madeira (15,3%) (Gráfico 10).

No que respeita à ADIE os organismos com maior investimento foram o MJ, MESS, MF e MS com percentagens acima dos 26%. Relativamente ao MAOTE constatou-se que dos sete organismos que pertencem a este ministério só um tem unidade de formação e não ministrou formação para o exterior durante o ano de 2013.

É também muito reduzido o número de câmaras que ministraram formação a outros (1%).

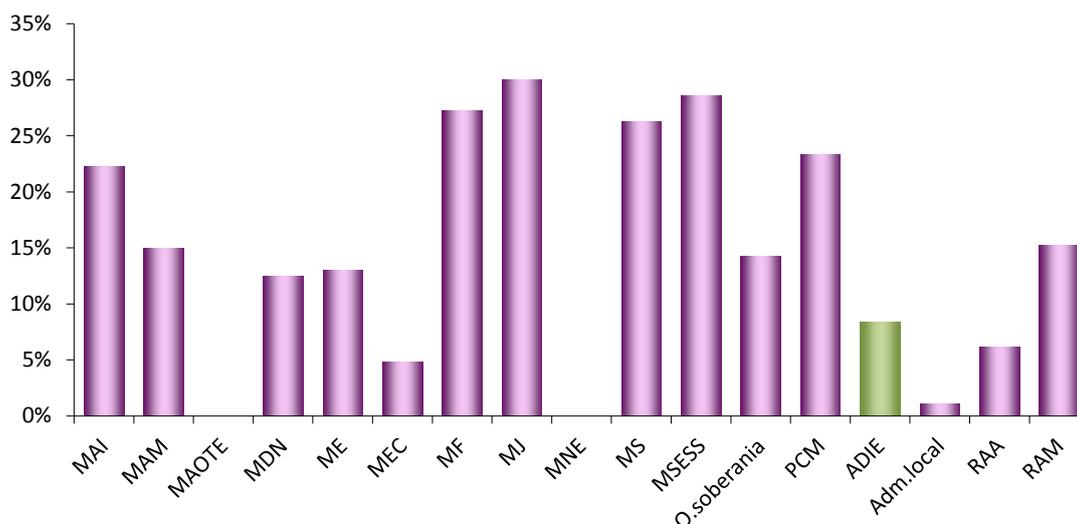


Gráfico 10 - Unidades de formação que ministram formação para o exterior por subsector de administração⁷

⁷ Nota: Quanto ao MNE, os dados constantes do relatório não permitem quantificar os serviços com *unidades de formação* que ministraram formação para o exterior porque foram agregados num único questionário a resposta de 7 entidades, deste modo os 3 questionários rececionados correspondem a 9 serviços.

3.2. Caracterização dos serviços com planos de formação

No que respeita à planificação da formação, verifica-se que em média 56,5% da totalidade dos serviços da amostra elaboraram *plano de formação* ou de frequência de ação de formação, valor superior ao de 2012 (42,8%) em 13,7 p.p.

No conjunto da ADIE é de destacar o MS com 90,2% de serviços que elaboraram *plano de formação*, o MSESS com 85,7% e o ME com 78,3%. Em sentido inverso o MAOTE destaca-se com 28,6%.

Na Administração local 34,9% de serviços elaboraram *plano de formação*, na RAA 21,5% e na RAM 50,8% (Gráfico 11).

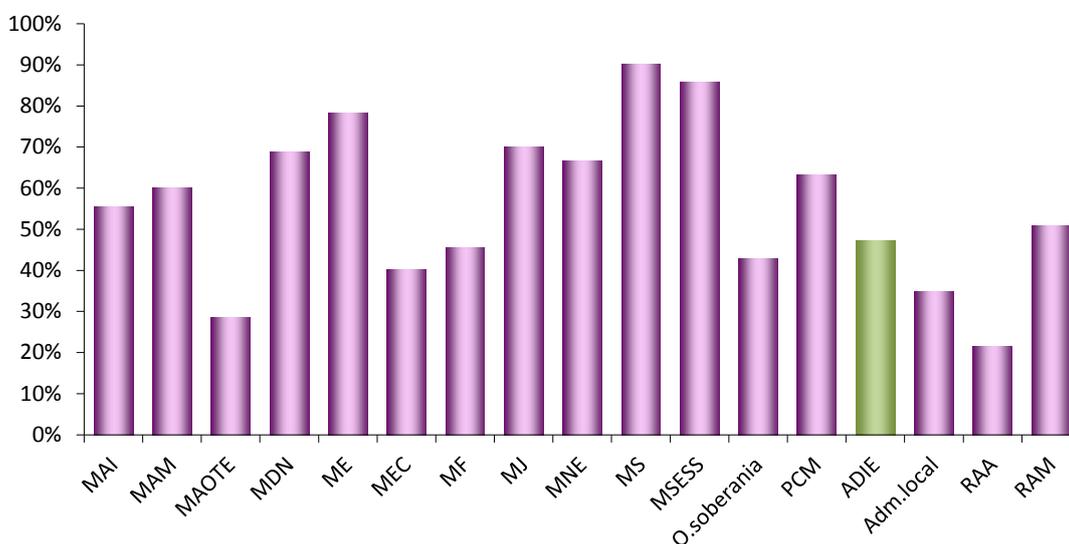


Gráfico 11 - Serviços com plano de formação

4. ANÁLISE DA FORMAÇÃO DESENVOLVIDA

4.1. Caracterização dos trabalhadores que participaram em ações de formação

Dos 582.735 trabalhadores que constituem a amostra, 236.679 frequentaram formação⁸ (incluí os trabalhadores que fizeram autoformação - 11,8%⁹) durante o ano de 2013, o que corresponde a 40,6% daquele universo, valor ligeiramente inferior ao de 2012 (40,7%).

No que respeita aos trabalhadores que frequentaram formação constata-se que existe um maior número de mulheres do que homens, respetivamente 59% e 41%¹⁰. Relativamente aos trabalhadores que participaram em ações de formação em regime de autoformação, a percentagem de participação feminina (76,6%) é muito superior à masculina (23,4%).

4.1.1. Trabalhadores que participaram em ações de formação, por ministério e subsetor de administração

Analisando a amostra do total de trabalhadores por subsetor, no sentido de verificar as percentagens referentes aos que frequentaram ações de formação¹¹, verifica-se que a ADIE regista uma percentagem de 43,7%, a Administração local de 31,7%, a RAA de 22% e a RAM de 31,1%.

Na ADIE, fazendo o mesmo tipo de análise ao nível de cada ministério, o MAI com 76,5% e o MF com 73,8% registam as maiores percentagens de participação dos trabalhadores em ações de formação. Por seu turno, o MEC e o MDN apresentam as percentagens mais reduzidas, 28,6% e 24,4% respetivamente (Gráfico 12).

⁸ Rácio entre o número de trabalhadores que participaram em ações de formação profissional (P2) e o número de trabalhadores da amostra (P1).

⁹ Rácio entre o número de trabalhadores que participaram em ações de formação em regime de autoformação (P6) e o número de trabalhadores que participaram em ações de formação profissional (P2).

¹⁰ Rácio entre o número de trabalhadores que participaram em ações de formação profissional (P2) e o número de trabalhadores por género que participaram em ações de formação profissional (P2).

¹¹ Rácio entre o número de trabalhadores que participaram em ações de formação profissional por subsetor e o número de trabalhadores da amostra por subsetor

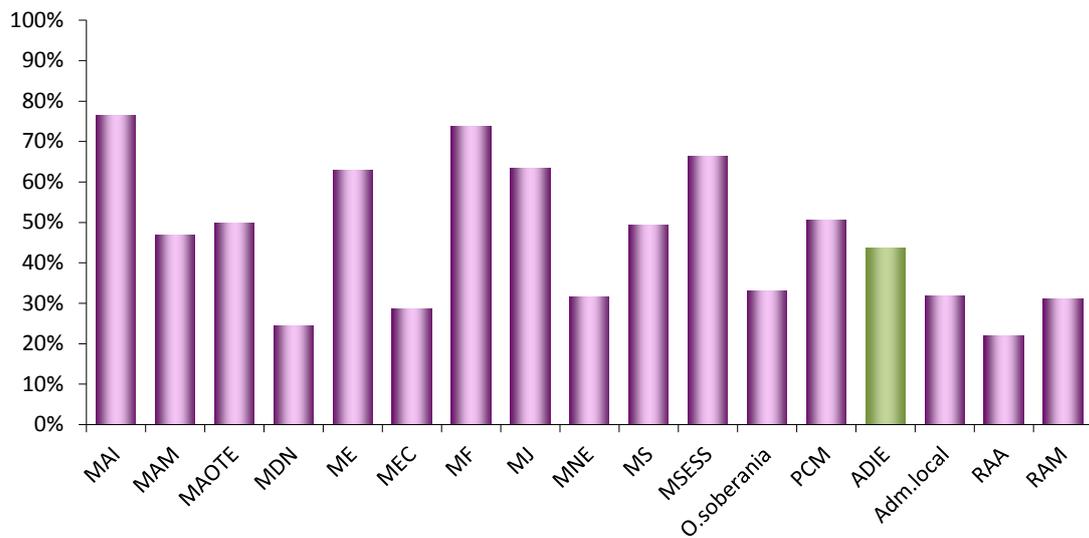


Gráfico 12 – Trabalhadores que participaram em ações de formação por ministério e subsetor de administração (%)

4.1.2. Trabalhadores que participaram em ações de formação, por género e subsetor de administração

Sendo a distribuição dos trabalhadores do género *feminino* da amostra para a administração pública (58,6%) superior à do género *masculino* (41,4%) conforme o referido no capítulo 2 – Gráfico 6, constata-se a mesma tendência relativamente à participação em ações de formação. Neste sentido, a participação *feminina* em formação é de 40,9% e a participação *masculina* é de 40,2% (Gráfico 13).

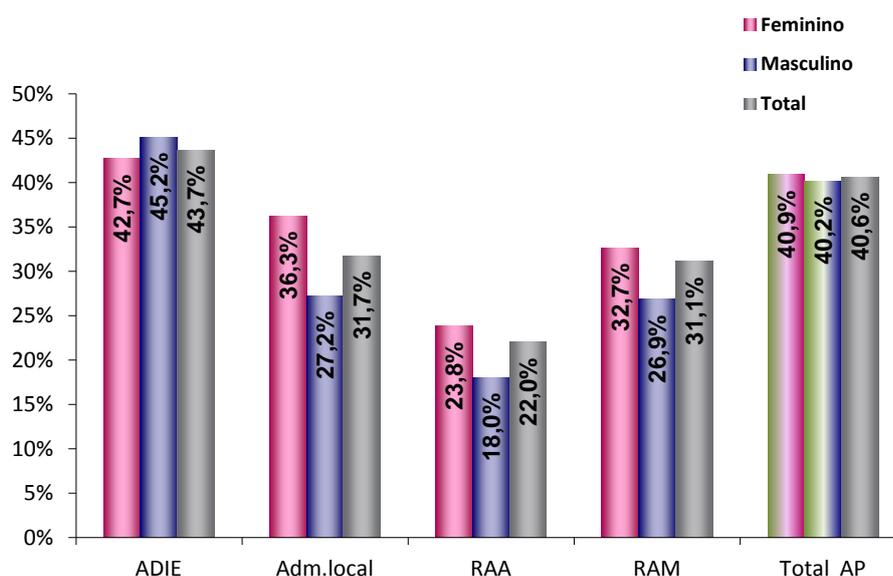


Gráfico 13 - Trabalhadores que participaram em ações de formação por género e subsector de administração (%)

Na ADIE verifica-se uma tendência inversa, pois embora a representatividade das *mulheres* (60,1%) seja mais elevada que a dos *homens* (39,9%) constata-se que a *participação das mulheres* na formação (42,7%) é inferior à dos *homens* (45,2%).

Na Administração local existe um equilíbrio na amostra na representatividade entre *mulheres* (49,7%) e *homens* (50,3%) mas constata-se que a percentagem de participação *feminina* (36,3%) é claramente superior à *masculina* (27,2%).

A subamostra da administração regional autónoma apresenta uma percentagem significativamente maior de *mulheres*: a RAA tem 69,1% de trabalhadores do género *feminino* e a RAM tem 73,4%. Relativamente à participação em formação verifica-se que quer na RAA quer na RAM a participação *feminina* é superior à *masculina*.

4.1.3. Trabalhadores que participaram em ações de formação, por género na ADIE

O MAI, MF, MJ e MDN são os ministérios em que a percentagem dos trabalhadores masculinos que participaram em ações de formação é superior à percentagem *feminina*. Em todas as outras entidades analisadas a percentagem de participação *feminina* é superior à percentagem de participação *masculina*. É de salientar que no MSESS e nos Órgãos de Soberania, a percentagem de participação *feminina* (66,4% e 33,4% respetivamente) é semelhante à participação *masculina* (65,8% e 32,7%) (Gráfico 14).

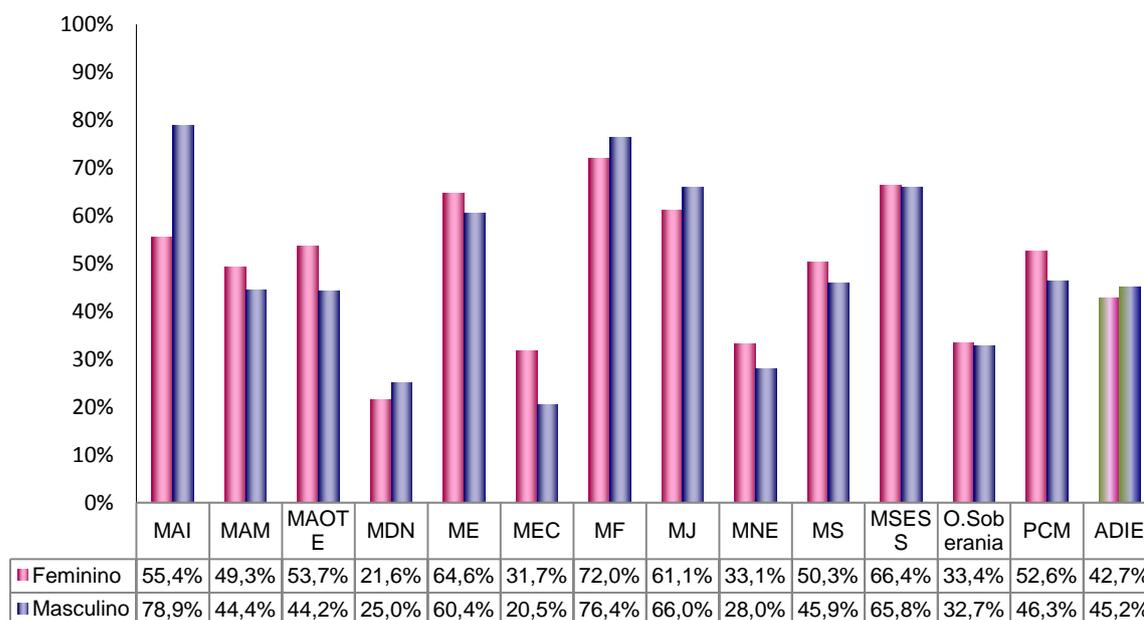


Gráfico 14 – Trabalhadores que participaram em ações de formação por género na ADIE (%)

4.1.4. Trabalhadores que participaram em ações de formação, por grupo profissional

A percentagem dos trabalhadores que participaram em ações de formação no ano de 2013 superou os 75% nos seguintes grupos profissionais: *Polícia de Segurança Pública, Pessoal do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, Chefia Tributária, Pessoal de Inspeção, Guarda Prisional e Pessoal de Administração Tributária e Aduaneira* (Gráfico 15).

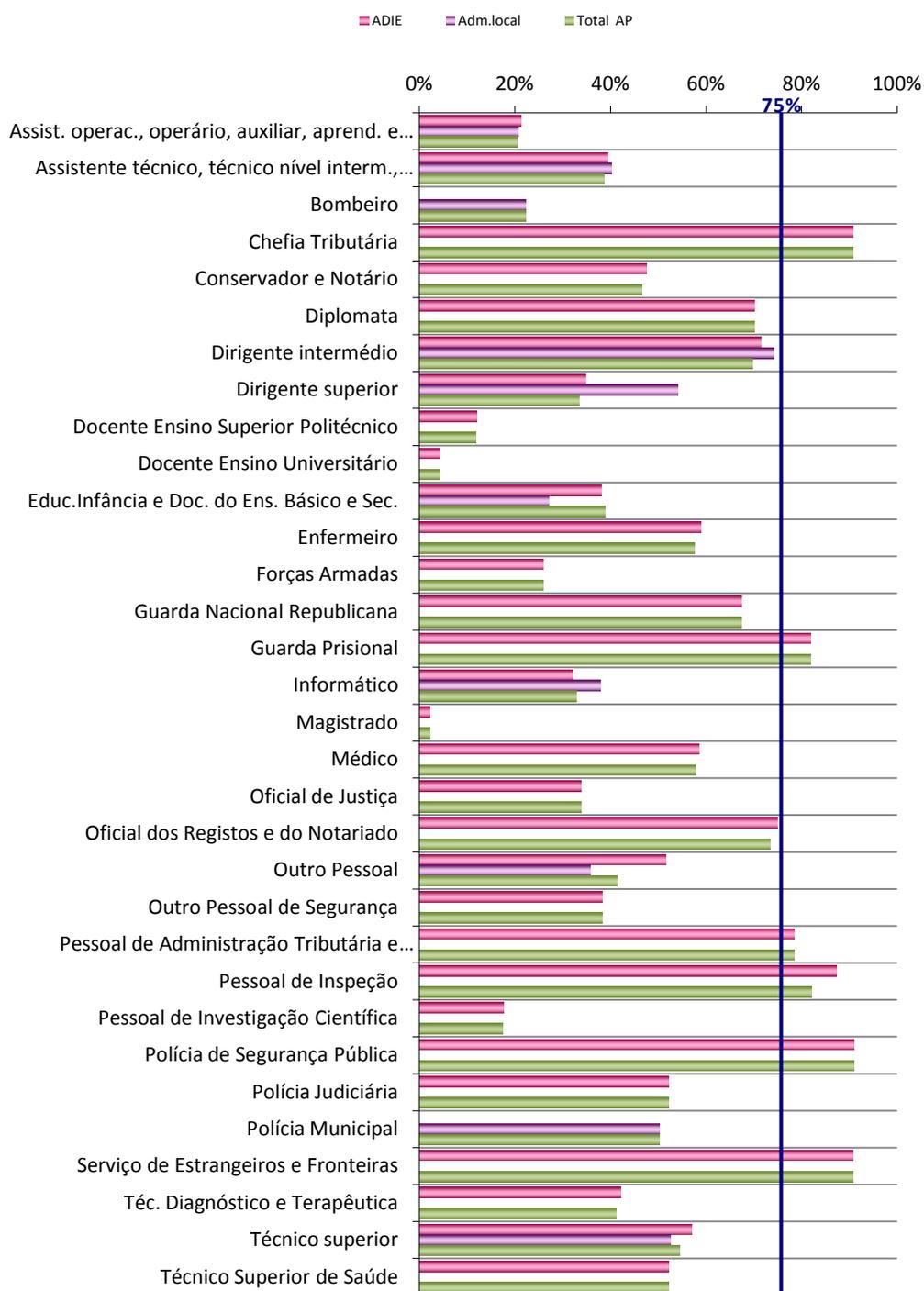


Gráfico 15 - Trabalhadores que participaram em ações de formação por grupo profissional (%)

Por seu turno, os *docentes do ensino universitário* e os *magistrados* apresentam as percentagens mais baixas, sendo inferiores a 5%.

A percentagem dos *dirigentes intermédios* que participaram em ações de formação no total da amostra da administração pública foi de 69,7% e a dos *dirigentes superiores* de 33,4%, sendo na ADIE de 71,4% e 34,8% respetivamente. Destacam-se as percentagens dos *dirigentes intermédios* e dos *dirigentes superiores* na Administração local, respetivamente com 74,2% e 54,2%.

Convém referir que um conjunto alargado de grupos profissionais não existe na AL e assim, o que parece significar uma percentagem de participação de 0% corresponde, na realidade, à inexistência de trabalhadores desse grupo profissional nesse subsetor de administração.

No Quadro 1 identificam-se os grupos profissionais da amostra com as taxas mais altas e as taxas mais baixas de participação em ações de formação no ano de 2013 comparadas com os valores correspondentes no ano de 2012.

Quadro 1 – Análise comparativa - Número de trabalhadores que participaram em ações de formação relativamente ao número de trabalhadores da entidade, por grupos profissionais (%)

	Grupo Profissional	2012 (%)	2013(%)	Desvios (pontos percentuais)
Taxas de participação mais altas	Polícia de Segurança Pública	87,6	91,0	3,40
	Pessoal do Serviço de Estrang. e Front.	88,6	90,8	2,20
	Chefia Tributária	76,9	90,7	13,80
	Pessoal de Inspeção	79,7	82,2	2,50
	Guarda Prisional	37,0	81,8	44,80
	Pessoal de Admin. Tributária e Aduan.	64,9	78,4	13,50
	Oficial dos Registos e do Notariado	28,8	73,3	44,50
Taxas de participação mais baixas	Docente do Ensino Universitário	5,5	4,3	-1,20
	Magistrado	5,9	2,2	-3,70
Dirigentes	Dirigentes Superiores			
	ADIE	36,4	34,8	-1,60
	Adm. Local	69,0	54,2	-14,80
	RAA	17,6	13,6	-4,00
	RAM	31,7	24,8	-6,90
	Total AP	37,1	33,4	-3,70
	Dirigentes Intermédios			0,00
	ADIE	49,5	71,4	21,90
	Adm. Local	74,9	74,2	-0,70
	RAA	32,9	18,1	-14,80
	RAM	19,7	44,8	25,10
Total AP	56,3	69,7	13,40	

Da análise comparativa entre os dois anos contata-se que há grupos profissionais que apresentam alterações significativas de participação, nomeadamente o grupo *Guarda Prisional* e o grupo do *Oficial dos Registos e do Notariado* que apresentaram um aumento

de 2012 para 2013 respetivamente de 44,80 e 44,50 pontos percentuais e o grupo dos *Magistrados* que diminui 3,7 p.p.

Outra variação significativa diz respeito ao grupo dos *Diplomatas* (não incluídos no quadro 1) que tendo registado em 2012 taxas de participação em ações de formação de 16,4%, em 2013 apresentaram um crescimento de 53,8 p.p. É também pertinente realçar que o grupo da *Guarda Nacional Republicana* apresentou uma descida de 2012 para 2013 de 25,2 p.p.

4.2. Caracterização das ações de formação

O número de horas de formação entendido como o volume de formação é o número de horas de cada ação a multiplicar pelo número de trabalhadores que a frequentaram.

Em 2013 o valor global da formação para a administração pública foi de 10.580.124 horas. Comparativamente ao ano de 2012 (32.267.744 horas) houve um decréscimo de 67%. Em relação a 2011 (11.396.188 horas) o decréscimo foi de 7%.

As 10.580.124 horas de formação em 2013 distribuíram-se do seguinte modo: na ADIE 8.972.271 horas (84,7%)¹², na Administração local 1.307.204 horas (12,4%), na RAA 49.232 horas (0,5%), e na RAM 251.417 horas (2,4%).

4.2.1. Horas de formação por trabalhador

Cada trabalhador da administração pública em 2013 frequentou em média 18 horas de formação (Gráfico 16).

Este valor é calculado em relação ao total de trabalhadores da amostra.

Sectorialmente a ADIE atingiu as 20 horas, a Administração local as 11 horas, a RAA as 5 horas e a RAM as 15 horas de formação, por trabalhador.

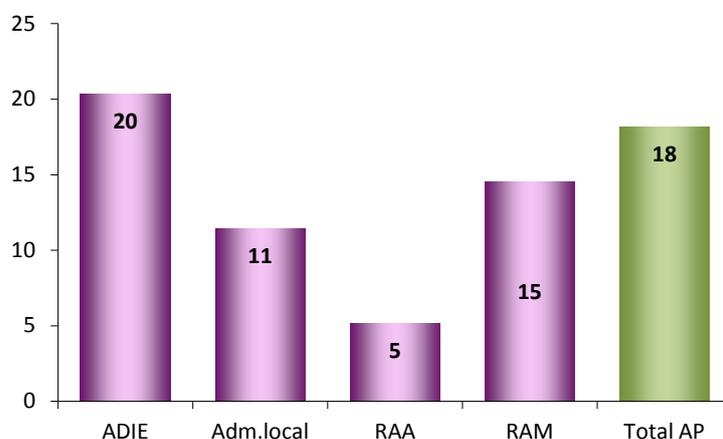


Gráfico 16 - Horas de formação por trabalhador/subsetor

Analisando os dados referentes à ADIE, o número de horas de formação por trabalhador atinge o valor mais elevado no MDN - 91 horas, o que se deve ao facto de haver um elevado número de efetivos das Forças Armadas com elevado volume de formação, tendo esta realidade um forte impacto nos dados globais (Gráfico 17).

¹² Nota: Ver Quadros Resumo páginas 50 e 51

Comparativamente com anos anteriores, mantém-se esta tendência do MDN se destacar dentro da ADIE com o valor mais alto de horas de formação por trabalhador, mas não tão elevado como em 2012 em que atingiu 572 horas.

Por outro lado, o número de horas de formação por trabalhador atinge o valor mais baixo nos Órgãos de Soberania, 8 horas e no Ministério da Saúde, 7 horas.

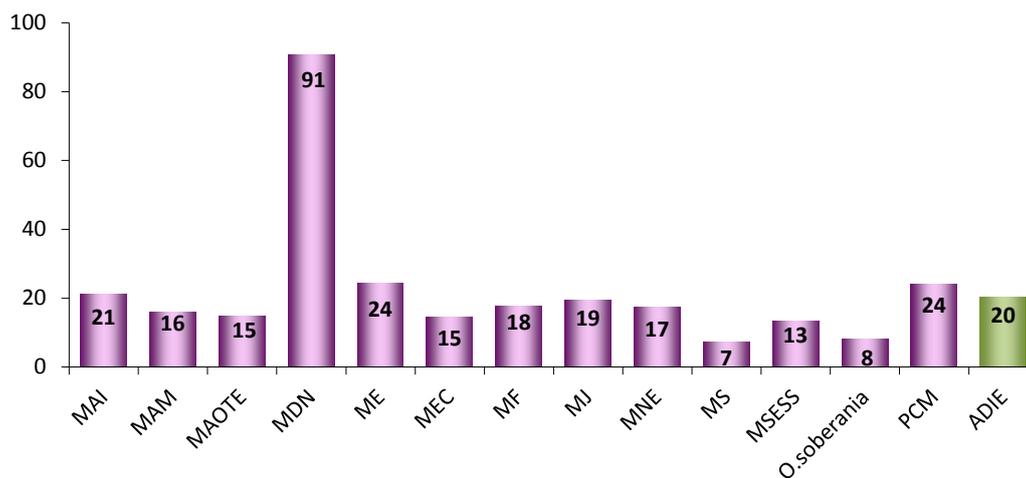


Gráfico 17 - Horas de formação por trabalhador/ministério

4.2.2. Formação por área

Apresentam-se de seguida o Gráfico 18 (ADIE e Adm. Local) e o Gráfico 19 (RAA e RAM) com os contributos de cada área de formação ¹³, por subsetor de administração:

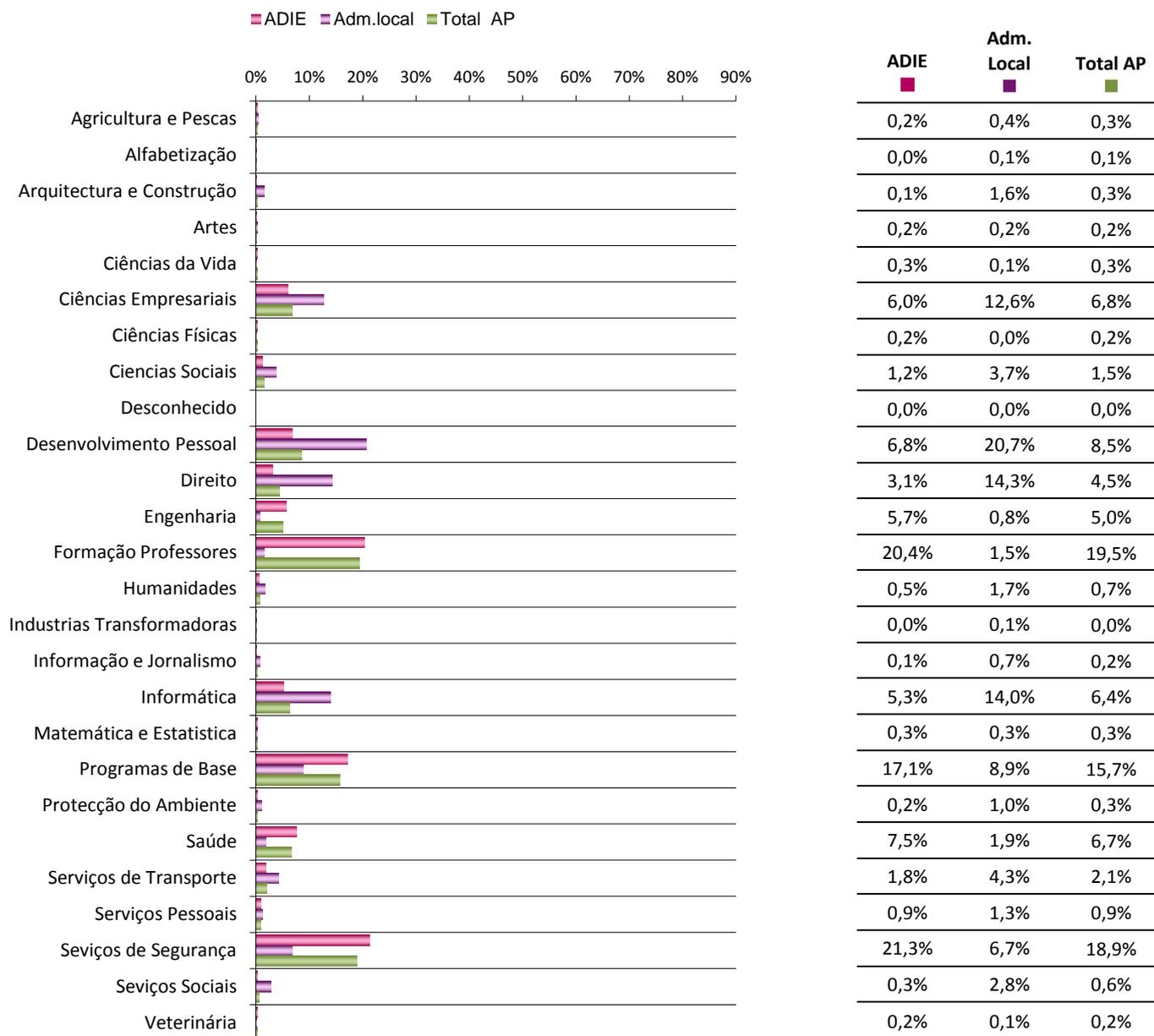


Gráfico 18 - Horas por área de formação, na ADIE e AL

Em toda a administração pública é na área da *formação de professores* que se regista o maior volume de formação, com uma percentagem de 19,5%. Segue-se a área de formação de *serviços de segurança* (18,9%) e a área de *programas de base* (15,7%). Na

¹³ Nota: As áreas de formação baseiam-se nas Áreas de Estudo da CNAEF — Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação (Portaria n.º 256/2005, de 16 de Março)

ADIE destaca-se a área dos *Serviços de Segurança*, representando uma percentagem de 21,3% (Gráfico 18).

Tal como em toda a administração pública, quer na RAA quer na RAM sobressai a área da *formação de professores* respetivamente 43,4% e 76% (Gráfico 19).

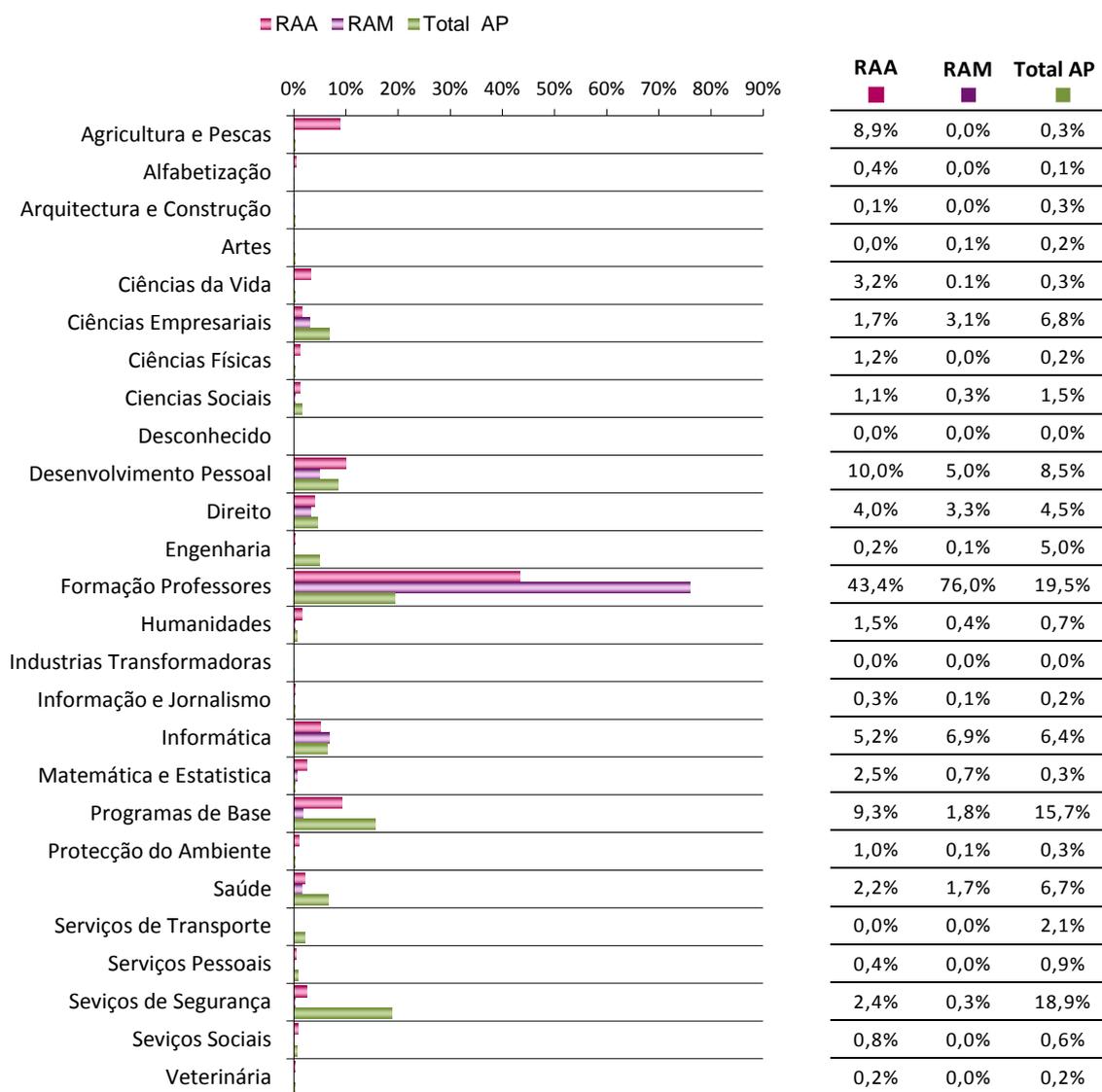


Gráfico 19 - Horas por área de formação, na RAA e RAM

4.2.3. Formação por modalidade

a) Volume de formação por modalidade e subsector de administração

Na administração pública, na distribuição da formação por modalidade continua a prevalecer a *formação contínua*, representando 67,7% do total da formação ministrada. Não obstante, houve uma redução de 21,4 p.p. em relação ao ano de 2012 (89,1%).

Enquanto na ADIE e na RAA os valores da *formação inicial* e *contínua* se aproximam da tendência geral, na Administração local (78,1%) e na RAM (81,5%) acentua-se a predominância da *formação contínua* (Gráfico 20).

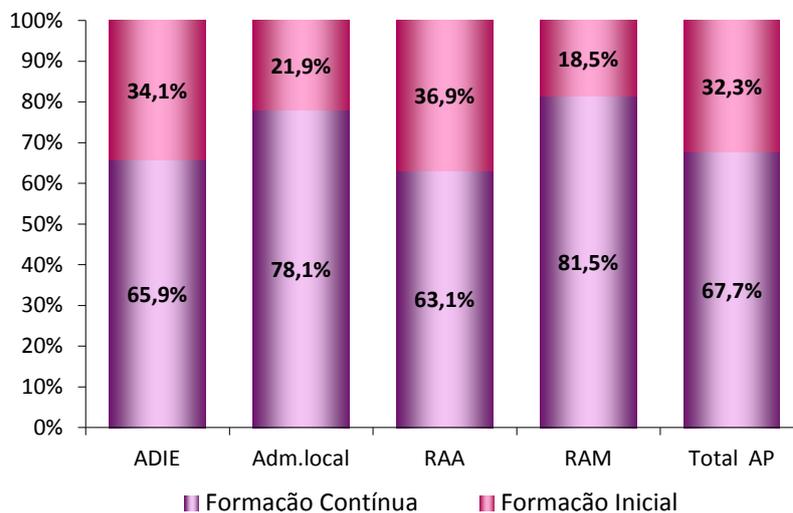


Gráfico 20 - Horas de formação por modalidade e subsetor de administração

b) Volume de formação por modalidade na ADIE

A *formação contínua* predomina claramente em todos os ministérios com exceção do MDN em que a *formação inicial* atinge os 57% (Gráfico 21). Para estes valores do volume de *formação inicial* no MDN, contribuíram o Exército e a Marinha.

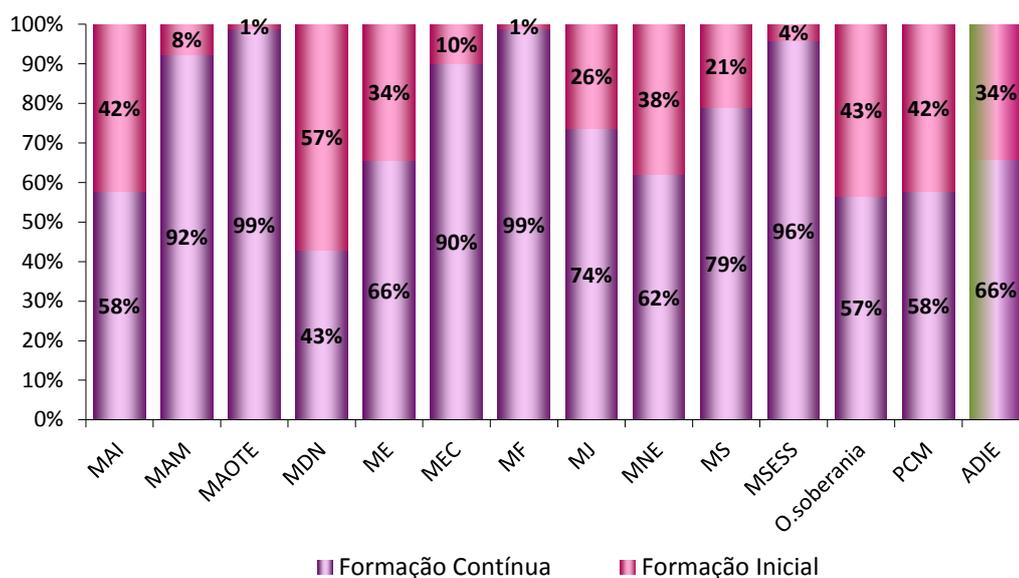


Gráfico 21 - Horas de formação por modalidade e ministério

4.2.4. Tipo de ações de formação

a) Tipo de ações de formação na administração pública

Quanto ao tipo de ação desenvolvida a formação classifica-se em interna e externa¹⁴.

A *formação interna* é a formação organizada e desenvolvida internamente ou em cooperação com entidades externas através de protocolos com regras próprias.

A *formação externa* é a formação que é promovida por entidades que organizam iniciativas ou vendem formação com interesse para a melhoria da qualificação profissional dos recursos humanos.

No ano de 2013, a *formação interna*, representou 75,1% do total da amostra da administração pública face aos 24,9% da *formação externa* (Gráfico 22). Constata-se um aumento do peso da formação externa (10,4%, em 2012).

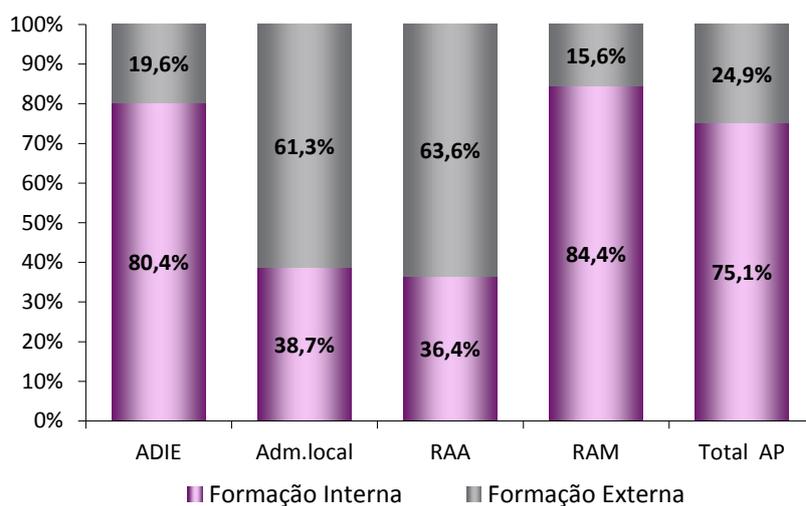


Gráfico 22 – Horas de formação por tipo de ação e subsetor de administração

A ADIE e a RAM registam na *formação interna e externa*, a mesma tendência do valor geral. Em sentido oposto na AL e na RAA acentua-se a predominância da *formação externa* relativamente à *formação interna*.

¹⁴ Fonte: DGAEP

b) Tipo de ações de formação na ADIE

No MAI, MJ e MF a taxa de *formação interna* iguala ou supera os 96% (Gráfico 23).

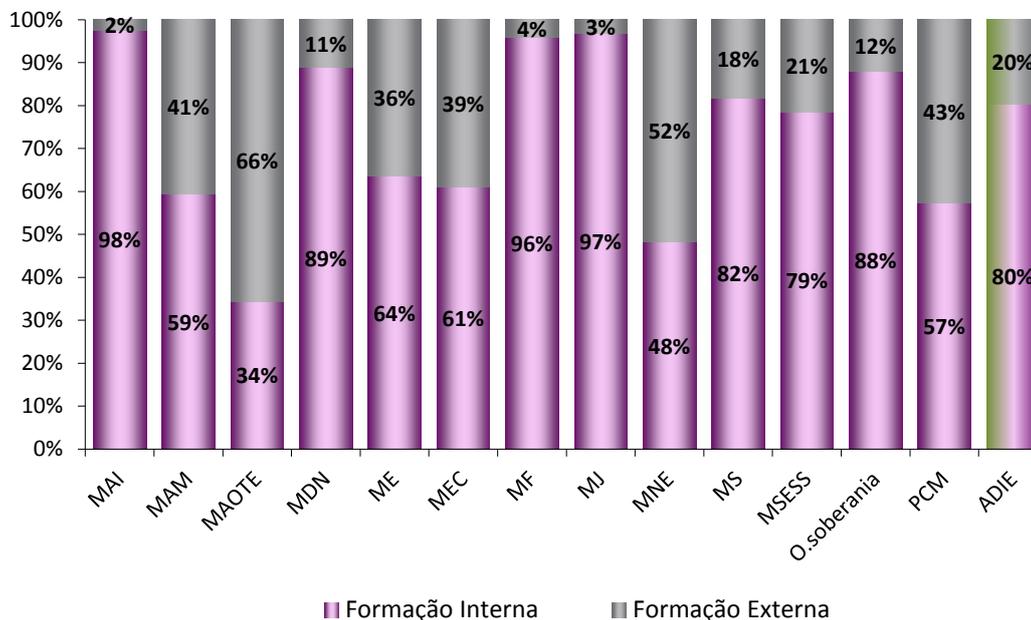


Gráfico 23 - Distribuição de horas por tipo de ação de formação e ministério

4.2.5. Tipo de horário da formação

a) Volume de formação por tipo de horário na administração pública

A formação em horário laboral na administração pública, atingiu uma percentagem de 78,6%. O regime misto face aos valores registados em 2012 continua a apresentar uma percentagem reduzida, 5,17%. O regime pós-laboral não obstante registar uma percentagem reduzida, 16,24%, este valor foi superior ao registado em 2012, 3%.

A percentagem do volume de formação por tipo de horário na ADIE corresponde aproximadamente à percentagem da A.P. Na Administração local houve uma queda acentuada para a formação em *regime misto* (6%) comparativamente ao ano anterior, em que este tipo de horário atingiu os 25%.

Em contrapartida, no subsetor da administração regional autónoma a formação quer em horário pós-laboral (RAA: 14,63% e RAM: 14,71%) quer em regime misto (RAA: 2,77% e RAM: 16,58%) ganhou peso relativamente ao que se verificou em 2012, tornando-se mais expressiva (Gráfico 24).

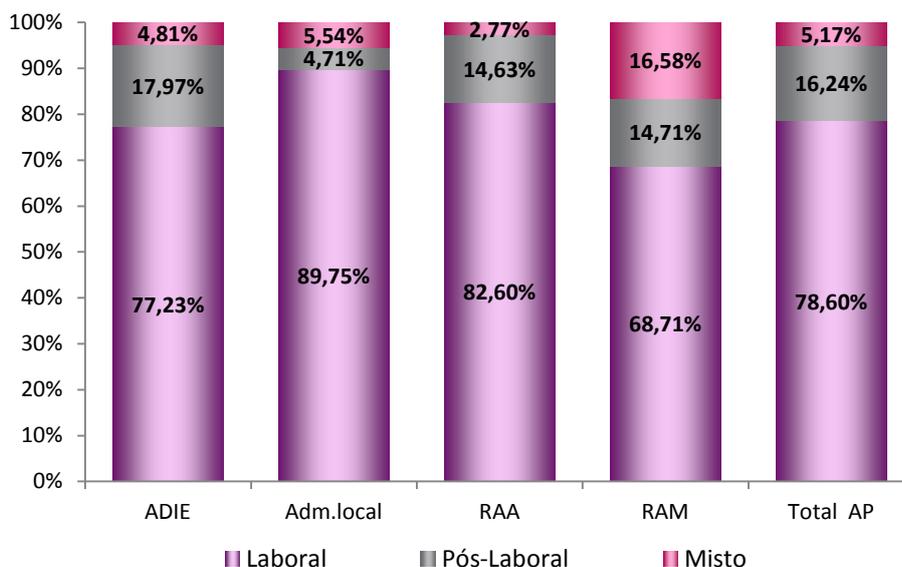


Gráfico 24 - Volume de formação por tipo de horário na administração pública

b) Volume de formação por tipo de horário de formação na ADIE

Na maior parte dos ministérios, o volume de formação em *horário laboral* supera os 90%, atingindo os 100% nos Órgãos de Soberania (Gráfico 25).

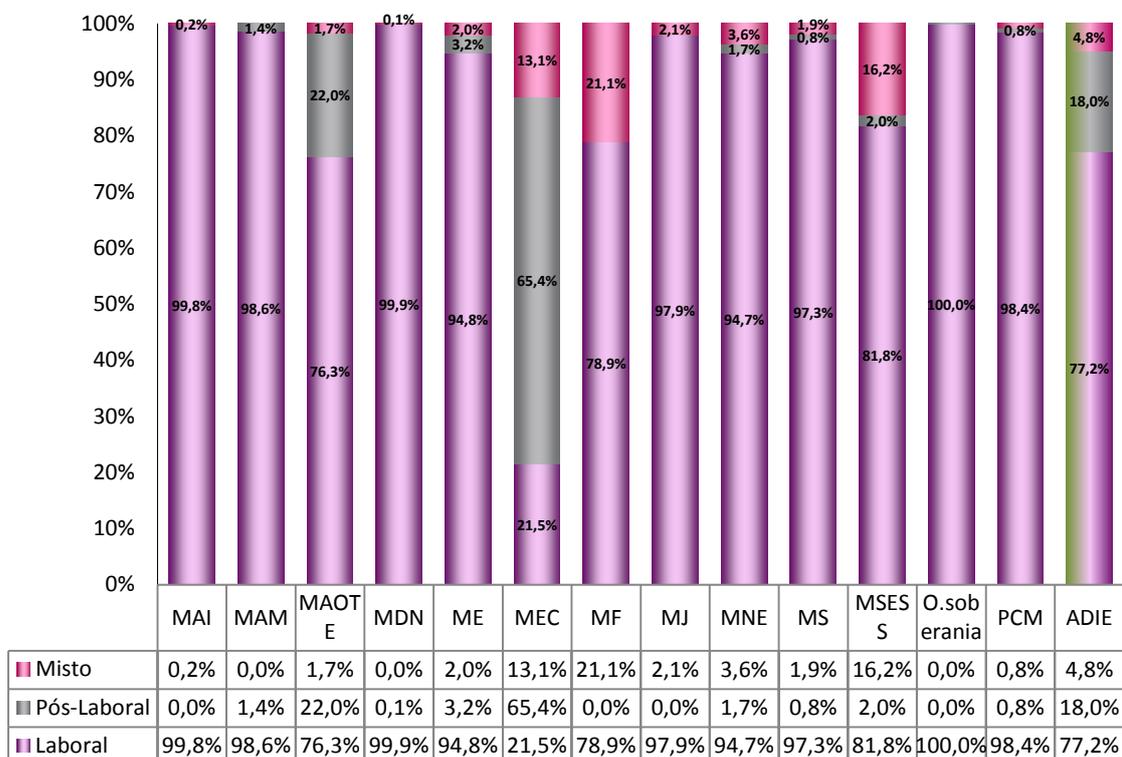


Gráfico 25 - Volume de formação por tipo de horário por ministério

Quanto à formação em *horário pós-laboral* destaca-se, com percentagem significativa, o MEC com uma taxa de 65,4% e o MAOTE de 22,0%. Os restantes ministérios registam, na generalidade, percentagens muito reduzidas de ações de formação ministradas em regime pós-laboral.

Relativamente à formação ministrada em *horário misto* destacam-se o MF, o MSESS e o MEC, respetivamente com percentagens de formação de 21,1%, 16,2% e 13,1%.

4.2.6. Regime de formação

A formação em *regime presencial* representa na administração pública uma percentagem muito elevada: 95,2% (Gráfico 26).

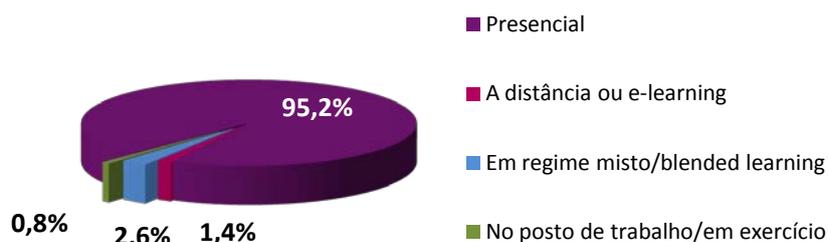


Gráfico 26 - Volume de formação por regime na administração pública

Os regimes de formação *a distância* ou *e-learning*, *misto/blended learning* e *no posto de trabalho/em exercício* continuam a ter, em conjunto, uma representação residual no quadro da administração pública de apenas 4,8%, valor que é superior ao do ano de 2012 (1,6%).

A percentagem do volume de formação por *regime* na ADIE corresponde aproximadamente à tendência geral. Em mais de metade dos ministérios, o volume de formação em *regime presencial* supera os 90%, com exceção da PCM (85,4%), do MSESS (78,8%), do MAOTE (70,2%), do ME (67,2%), do MNE (53,8%) e dos Órgãos de Soberania (52,8%) (Gráfico 27).

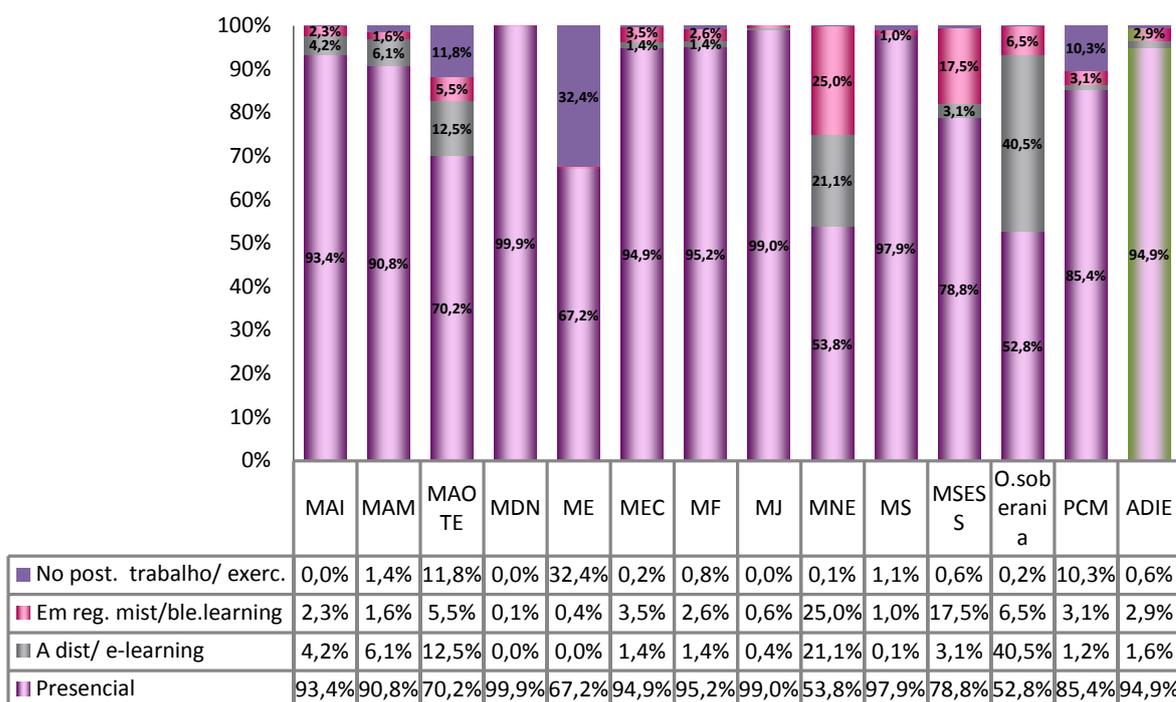


Gráfico 27 - Volume de formação por regime e ministério

Na Administração local, a formação em *regime presencial* é predominante atingindo 99,61%, valor este superior ao verificado em 2012 (96,33%).

Quanto à formação em *regime a distância* ou *e-learning* destacam-se também com percentagens significativas os Órgãos de Soberania (40,5%), o MNE (21,1%) e o MAOTE (12,5%), registando a generalidade dos ministérios percentagens reduzidas.

Relativamente à formação ministrada em regime *misto/blended learning* sobressaem o MNE (25,0%) e o MSES (17,5%).

No que respeita à formação no posto de trabalho/em exercício destacam-se o ME (32,4%), o MAOTE (11,8%) e a PCM (10,3%).

A RAM destaca-se pelo esforço em formação no *posto de trabalho* atingindo 2,53% (2012 - 0%), sendo este valor consideravelmente superior ao dos outros subsectores da administração (Gráfico 28 e Gráfico 29).

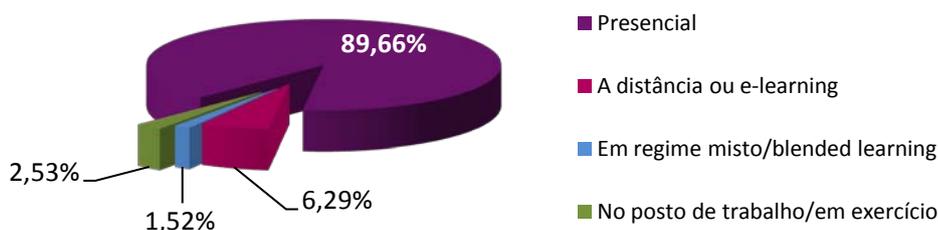


Gráfico 28 - Volume de formação da RAM por regime

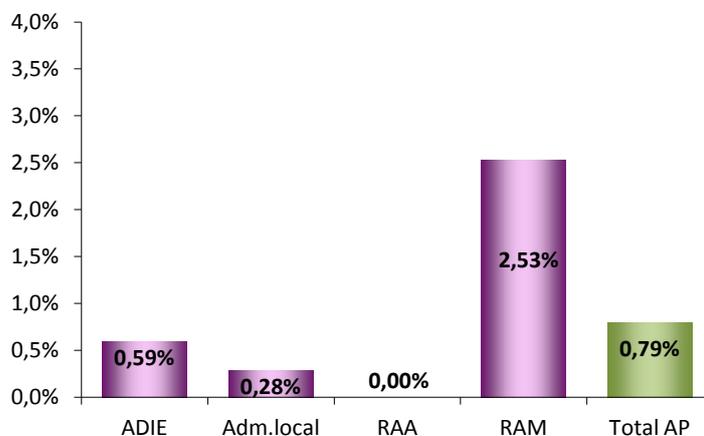


Gráfico 29 - Volume de formação no *posto de trabalho* por subsector

4.2.7. Entidades formadoras

Ao analisarmos a distribuição do volume de formação pelas entidades formadoras, e como já foi referido no ponto 4.2.4, constata-se um aumento do peso da formação externa, relativamente aos valores de 2012 (formação interna 89,6% e formação externa 10,4%) (Gráfico 30).

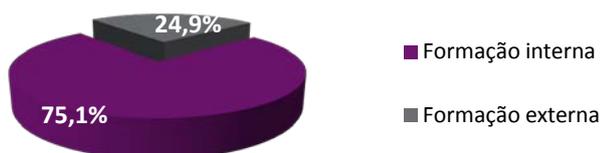


Gráfico 30 – Volume de formação interna e externa

Através da leitura do Quadro 2 pode verificar-se que a maioria da **formação interna** é ministrada pela *própria entidade* (59,1%). No caso da **formação externa**, a maior taxa de formação cabe a “outras” entidades formadoras (7,82%).

As diferentes entidades da ADIE recorreram maioritariamente à *própria entidade* para ministrar formação (66,17%), seguindo-se o *Protocolo - Centros de Formação* (11,97%), explicado pela maior representatividade dos estabelecimentos de educação e ensino básico inseridos no MEC.

Em sentido oposto, a formação organizada pela *própria entidade* registou o valor mais baixo na Administração local (16,04%). Este facto foi contrabalançado por um maior recurso à formação externa promovida por *outras entidades públicas* (18,46%) e a “outras” entidades formadoras na Administração local (16,53%).

Quadro 2 – Volume de formação por entidade formadora

Subsetor	ADIE	Adm. Local	RAA	RAM	Total AP
Própria Entidade	66,17%	16,04%	29,75%	36,15%	59,10%
Protocolo INA	0,69%	0,00%	0,00%	0,06%	0,59%
Protocolo Fundação CEFA	0,01%	2,75%	0,10%	0,00%	0,35%
Protocolo Universidades	0,13%	0,11%	0,02%	0,00%	0,12%
Protocolo Centros de Formação	11,97%	6,96%	3,10%	0,46%	11,04%
Outros Protocolos	1,38%	12,87%	3,45%	47,77%	3,91%
INA	0,99%	0,12%	0,30%	2,51%	0,91%
Fundação CEFA	0,32%	6,66%	2,48%	0,00%	1,11%
Outras Entidades Públicas	3,04%	18,46%	30,54%	5,09%	5,12%
Empresa de Formação	3,02%	8,97%	11,42%	2,52%	3,78%
Escolas ou Universidades	4,81%	1,84%	9,45%	0,68%	4,37%
Associação Sindical ou Profissional	0,40%	8,12%	0,43%	0,46%	1,35%
Empresa Fornecedora de Equipamento/Instrumento de trabalho	0,38%	0,58%	1,02%	1,11%	0,43%
Outras	6,68%	16,53%	7,94%	3,20%	7,82%

Quanto à distribuição do volume de formação na ADIE organizada pela *própria entidade* (5.937.343 horas), destaca-se em primeiro lugar, o MDN (52,48%) seguido pelo MAI (15,94%) e pelo MS (10,73%) verificando-se a mesma tendência do ano de 2012, na ordem da distribuição do volume de formação destes três ministérios na ADIE (primeiro MDN-83,48%, segundo MAI-9,18% e terceiro MS-3,35%) (Gráfico 31).

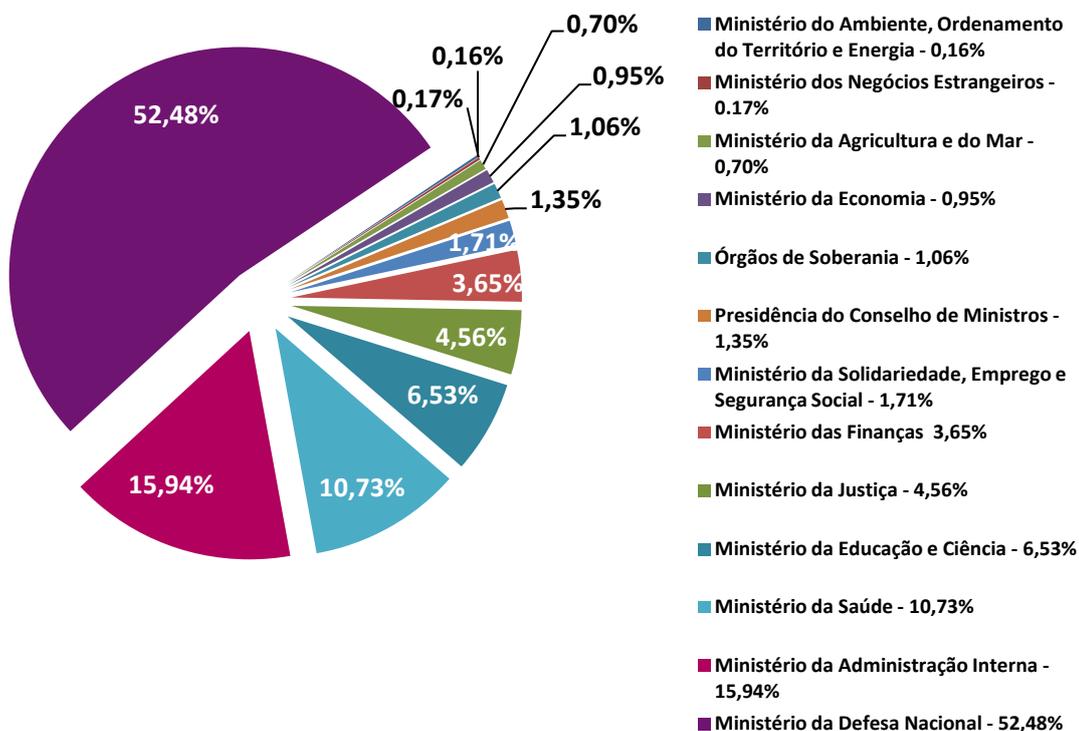


Gráfico 31 – Distribuição do volume de formação interna organizada pela própria entidade, na ADIE

5. INVESTIMENTO EM FORMAÇÃO

5.1. Estrutura de custos da formação na administração pública

Os serviços incluídos na amostra investiram na qualificação dos seus trabalhadores, no ano de 2013, 40.351.350,87€. Comparando com o ano 2012 (28.641.157,59€) houve um aumento de 41% conjugado com o acréscimo do número de entidades que reportaram custos, na amostra (aumento de 2 pontos percentuais).

Comparando com o ano 2011 (46.650.606,22€) houve uma redução de 14% ¹⁵.

Os **custos diretos** reportados que englobam, nomeadamente, o pagamento a formadores, aluguer de espaço e de equipamento e/ou instrumento de trabalho, inscrição em ações externas de formação e ajudas de custo dos formandos corresponderam a 89,1% e os **custos indiretos**, que incluem as despesas com trabalhadores adstritos total ou parcialmente à formação, com consumíveis e instalações e, ainda, com telecomunicações e outras despesas imputáveis à formação, corresponderam a 10,9% (Gráfico 32).

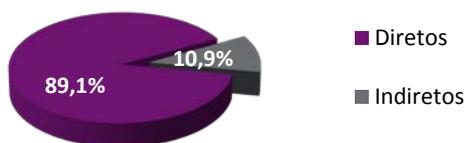


Gráfico 32 - Estrutura de custos da formação na administração pública

¹⁵ Nota: Ver Quadros Resumo páginas 50 e 51

5.1.1 Investimento em formação por trabalhador, por subsetor de administração

O investimento em formação por trabalhador, na administração pública, foi em média de 69,24€. Analisando por subsetor, este valor atingiu na ADIE 83,10€, na Administração local 27,79€, na RAA 35,23€ e na RAM 9,44€, por trabalhador (Gráfico 33).

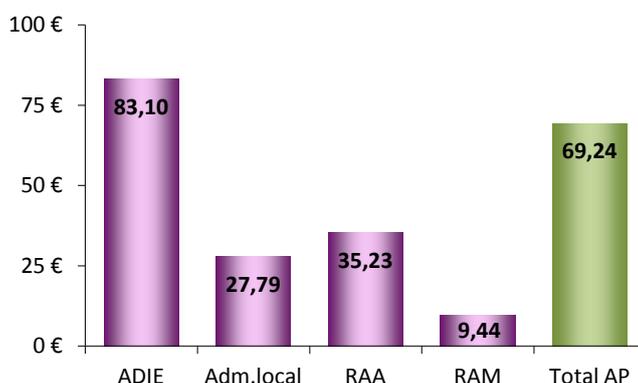


Gráfico 33 - Investimento em formação por trabalhador na administração pública (total da amostra)

Apresenta-se de seguida o Quadro 3 com o custo da formação por trabalhador (total da amostra) discriminado por subsetor da administração/ministério.

Quadro 3 - Custo da formação por trabalhador (total da amostra)

Subsetor/Ministério	Nº total de trabalhadores (amostra)	Custo total (€)	Custo por trabalhador (€)
Adm. Local	114.642	3.185.433,25	27,79
RAA	9.553	336.526,84	35,23
RAM	17.299	163.288,32	9,44
ADIE	441.241	36.666.102,46	83,10
MAI	46.151	953.976,40	20,67
MAM	6.979	279.026,29	39,98
MAOTE	1.933	119.207,02	61,67
MDN	38.576	16.295.070,01	422,41
ME	4.010	702.064,57	175,08
MEC	166.183	7.915.017,56	47,63
MF	12.844	626.468,95	48,78
MJ	15.368	833.529,66	54,24
MNE*	1.594	58.981,67	37,00
MS	115.317	5.529.280,23	47,95
MSESS	16.553	2.253.141,27	136,12
O. Soberania	9.041	698.224,80	77,23
PCM	6.692	402.114,03	60,09
Total AP	582.735	40.351.350,87	69,24

* A SG agregou num único questionário a resposta de 7 entidades

Na coluna 4 do Quadro 3 apresenta-se o custo por trabalhador considerando todos os trabalhadores da amostra.

No entanto, e tendo em conta que nem todos os serviços da amostra reportaram informação relativa a custos de formação, se calcularmos o mesmo indicador considerando apenas o total de trabalhadores das entidades que reportaram custos, o investimento em formação por trabalhador atingiu no total da administração pública 79,21€, o que correspondeu a 94,58€ na ADIE, a 29,41€ na Administração local, a 55,34€ na RAA e a 22,07€ na RAM (Gráfico 34).

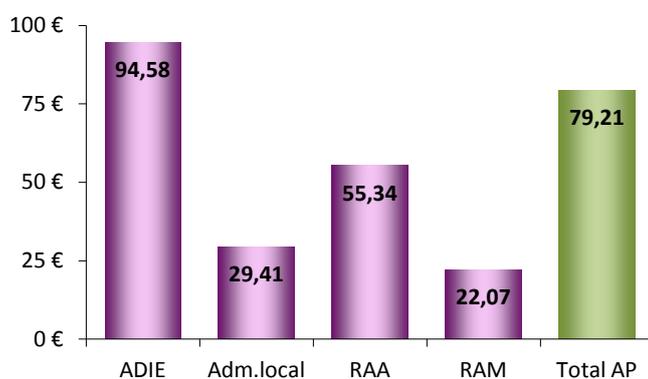


Gráfico 34 - Investimento em formação por trabalhador na administração pública (subamostra com reporte de custos)

O Quadro 4 indica o custo da formação por trabalhador (parte da amostra só com as entidades que reportaram custos), discriminado por subsetor da administração/ministério.

Quadro 4 - Custo da formação por trabalhador (subamostra com reporte de custo)

Subsetor/Ministério	Nº total de trabalhadores (subamostra)	Custo total (€)	Custo por trabalhador (€)	Entidades que reportaram custos (%)
Adm. Local	108.294	3.185.433,25	29,41	93
RAA	6.081	336.526,84	55,34	53
RAM	7.398	163.288,32	22,07	25
ADIE	387.680	36.666.102,46	94,58	73
MAI	46.151	953.976,40	20,67	100
MAM	6.965	279.026,29	40,06	100
MAOTE	1.933	119.207,02	61,67	100
MDN	38.203	16.295.070,01	426,54	100
ME	3.996	702.064,57	175,69	100
MEC	115.133	7.915.017,56	68,75	67
MF	12.753	626.468,95	49,12	91
MJ	15.350	833.529,66	54,30	90
MNE*	1.429	58.981,67	41,27	67
MS	114.008	5.529.280,23	48,50	95
MSESS	16.553	2.253.141,27	136,12	100
O. Soberania	8.849	698.224,80	78,90	83
PCM	6.357	402.114,03	63,26	97
Total AP	509.453	40.351.350,87	79,21	75

* A SG agregou num único questionário a resposta de 7 entidades

Na coluna 4 do Quadro 4, apresenta-se o custo por trabalhador, considerando apenas os trabalhadores das entidades que reportaram custos. Efetivamente, constatam-se alterações nos valores de custo por trabalhador comparativamente aos valores do Quadro 3, sobretudo nos subsetores que não reportaram a totalidade dos custos em que se verificou diferenças relevantes.

Na coluna 5 do mesmo quadro indica-se a percentagem de entidades que reportaram custos, verificando-se grandes disparidades entre os subsetores (variações entre 25% - RAM e 93% - Adm. local). É de realçar pela positiva no subsetor ADIE, casos como o MAI, MAM, MAOTE, MDN, ME e MSESS, em que todos os questionários entregues integraram a informação relativa aos custos de formação.

5.1.2 Investimento em formação por trabalhador na ADIE

Analisando com mais detalhe os dados relativos à ADIE considerando os trabalhadores da amostra (Quadro 3), verifica-se uma assinalável divergência entre ministérios. Nesta comparação, os valores registados pelo MDN (422,41€), o ME (175,08€) e o MSESS (136,12€) destacam-se dos restantes (Gráfico 35).

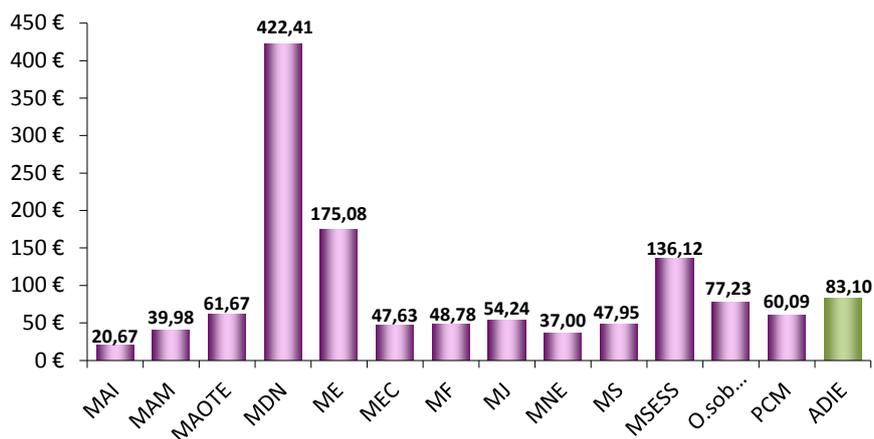


Gráfico 35 - Investimento em formação por trabalhador por ministério (total da amostra)

O investimento em formação por trabalhador revelou-se baixo no MAI (20,67€), no MNE (37€) e no MAM (39,98€).

Fazendo a mesma análise relativa aos dados da ADIE, considerando apenas os trabalhadores da subamostra com reporte de custos (Quadro 4), apresenta-se o Gráfico 36.

No caso dos ministérios, MAI, MAM, MAOTE, MDN, ME e MSESS¹⁶, os valores do investimento por trabalhador são idênticos nas duas amostras consideradas.

¹⁶ Nota: Ver Quadros Resumo páginas 50 e 51

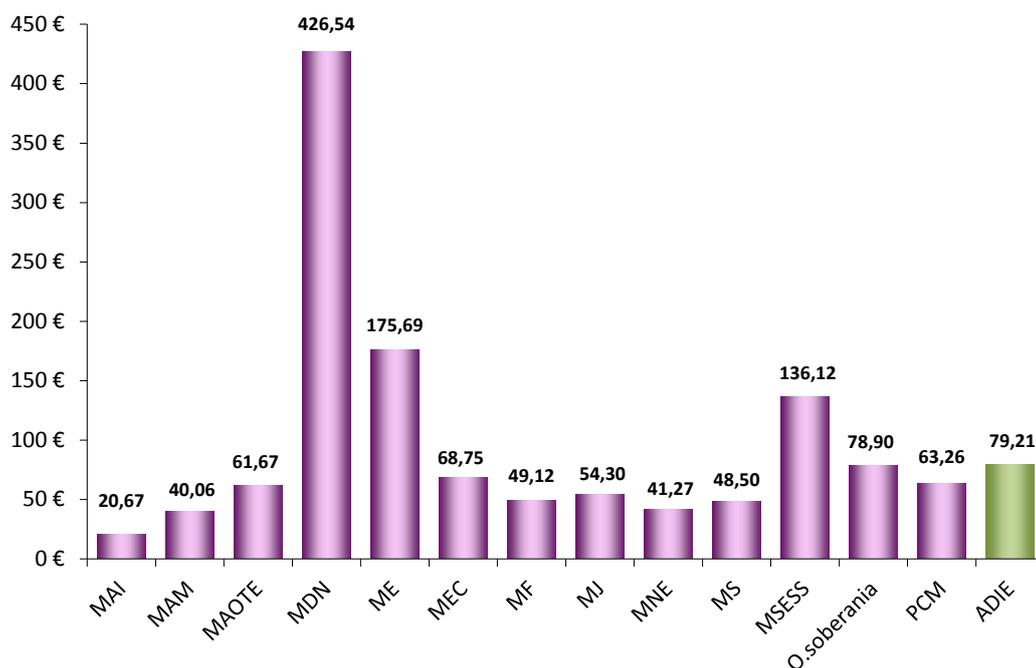


Gráfico 36 - Investimento em formação por trabalhador, por ministério (subamostra com reporte de custos)

Quanto ao peso da formação nos *orçamentos dos serviços da administração pública* (Gráfico 37), verifica-se que o mesmo corresponde a 0,27% do total de *encargos com pessoal* e a 0,1% do total do *orçamento dos serviços*, sendo as percentagens, das despesas de formação face aos *encargos com pessoal* e das despesas de formação face ao *orçamento total dos serviços*, na ADIE semelhantes à percentagem da AP.

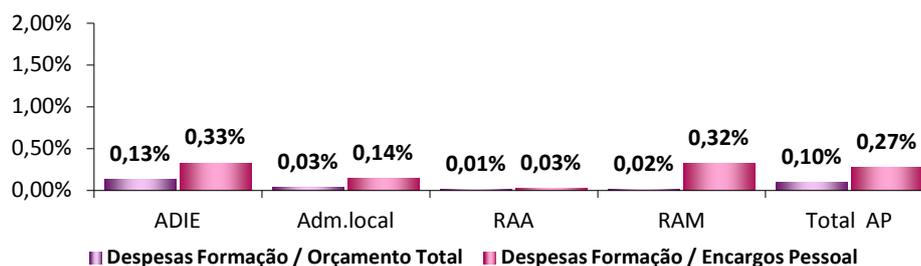


Gráfico 37 - Despesas com formação face aos encargos com pessoal e ao orçamento dos serviços na administração pública¹⁷

¹⁷ Nota: A informação reporta ao conjunto dos 75% de questionários da AP com reporte de custos (P4 campos 4.1;4.2) e indicados no Quadro 4,e dos 75% dos questionários da AP com reporte de encargos com pessoal e orçamento do serviço (P4 campos 4.3;4.4), ADIE 72%, administração local 90%, RAA 73% e RAM 35%.

Quanto às despesas com formação por ministério e relativamente à relação com os encargos com pessoal, destacam-se o MDN (1,39%) e o MSESS (0,76%) (Gráfico 38).

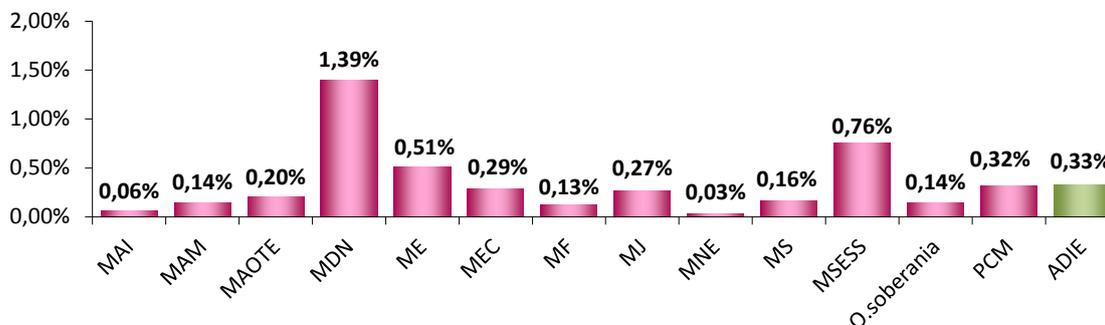


Gráfico 38 - Despesas com formação face aos encargos com pessoal, por ministério¹⁸

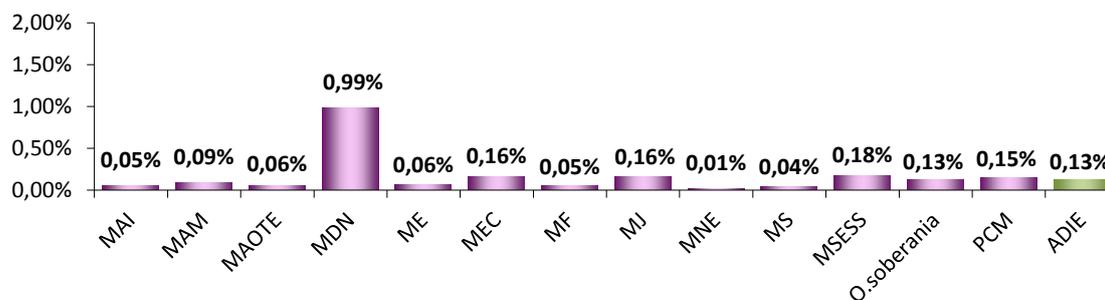


Gráfico 39 - Despesas com formação face aos orçamentos dos serviços, por ministério¹⁸

São também os mesmos ministérios, MDN (0,99%) e MSESS (0,18%), que se destacam dos restantes por apresentarem níveis mais elevados de despesa com a formação, relativamente ao orçamento total (Gráfico 39).

¹⁸ Nota: A informação reporta a 73% do total de questionários da ADIE com reporte de custos (P4 campos 4.1;4.2) e a 72% do total de questionários da ADIE com reporte de encargos com pessoal e orçamento do serviço (P4 campos 4.3;4.4).

5.2. Fontes de financiamento

A principal *fonte de financiamento* da formação continuou a ser, à semelhança dos anos anteriores, o *orçamento do estado*, com 64,6% do total da amostra da AP (2012 – 47,3%), seguido das *receitas próprias* 20,1% (2012 – 26,7%), *financiamento comunitário* 9,7% (2012- 20,6%) e *outras fontes* 5,6% (2012 – 5,4%).

Quer na ADIE, quer na RAA a principal *fonte de financiamento* da formação é o *orçamento do estado*. Na administração local, essa configuração é de cariz inverso. As *receitas próprias* continuam a ser na Administração local, a principal fonte de financiamento das atividades formativas (49,6%), seguindo-se o *financiamento comunitário* (21,1%), o *orçamento do estado* (18,7%) e *outras fontes* (10,6%) (Gráfico 40).

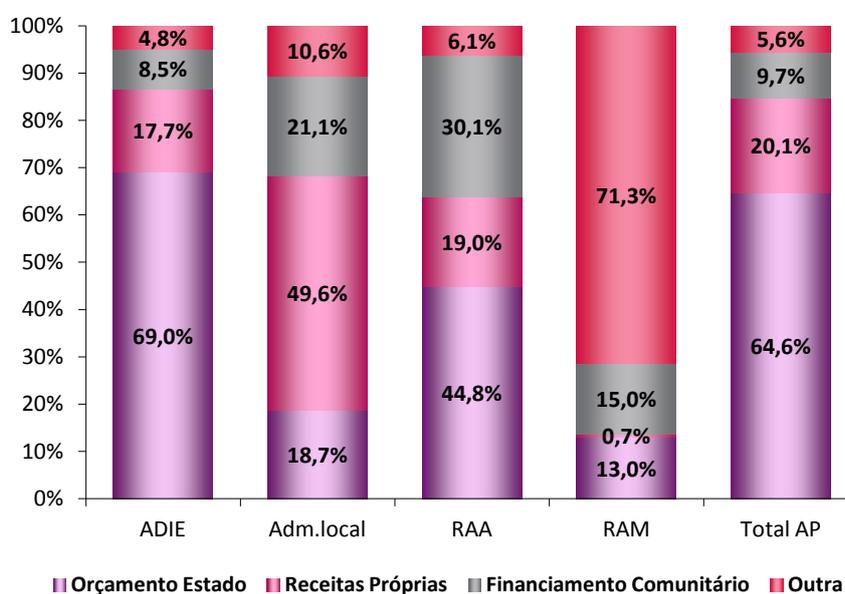


Gráfico 40 - Fontes de financiamento da formação na administração pública

A RAA é o subsetor da administração pública, em comparação com os restantes, em que há maior recurso ao *financiamento comunitário* (30,1%).

A RAM destaca-se por a formação ser financiada maioritariamente através de *outras fontes* (71,3%) que corresponde ao orçamento regional da RAM, seguindo-se o financiamento comunitário (15%), o *orçamento do estado* (13%) e o *financiamento a receitas próprias* com um valor residual (0,7%).

Na ADIE o *financiamento da formação* do MDN assenta quase na totalidade no OE (94,6%), mantendo-se a tendência de anos anteriores. Outros ministérios em que predomina o financiamento do OE, em relação às restantes fontes de financiamento, são o MAI, MEC, MAM e Órgãos de Soberania (representando mais de metade do financiamento total). O MJ tem os *fundos comunitários* como principal fonte de financiamento que suporta os encargos com a formação (79,4%), tendência idêntica a 2011 (87,5%) e 2012 (88%). É de assinalar que no MESS (43,7%) o peso das *outras fontes*

resulta do recurso a verbas do orçamento da segurança social. As *receitas próprias* assumem-se como a maior fonte de financiamento no MF (77,4%), MAOTE (58,8%), PCM (41,5%), MS (40,3%) e ME (38,8%), sendo a segunda *fonte de financiamento de formação* nos Órgãos de Soberania (47,9%), MAM (22,1%) e MEC (19,4%) (Gráfico 41).

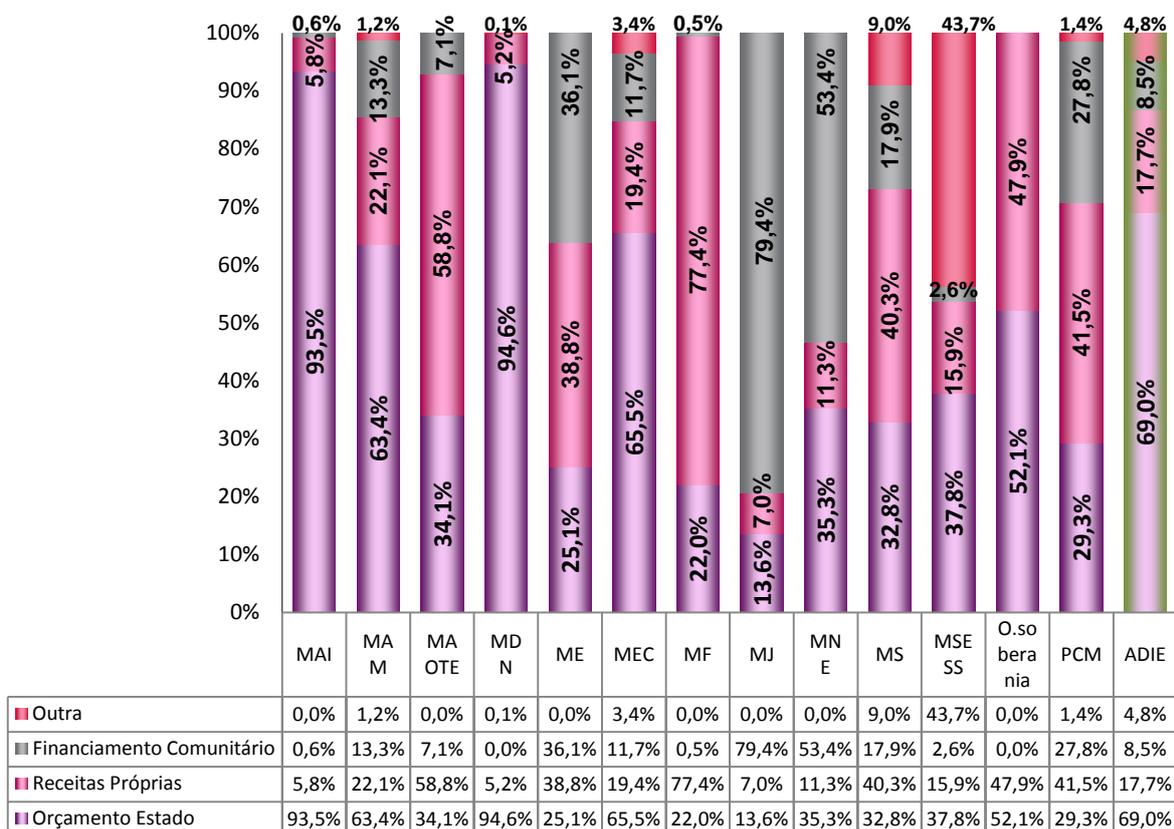


Gráfico 41 - Fontes de financiamento por ministério

6. EXECUÇÃO DO PLANO DE FORMAÇÃO

Relativamente à execução do *plano de formação* da administração pública, verifica-se que a taxa de execução das *ações* planeadas, em 2013 foi de 91,9%.

O grau de execução relativo aos *formandos* previstos e aos *encargos* previstos com a formação na AP atingiu 103,5% e 84,6%, respetivamente (Gráfico 42).

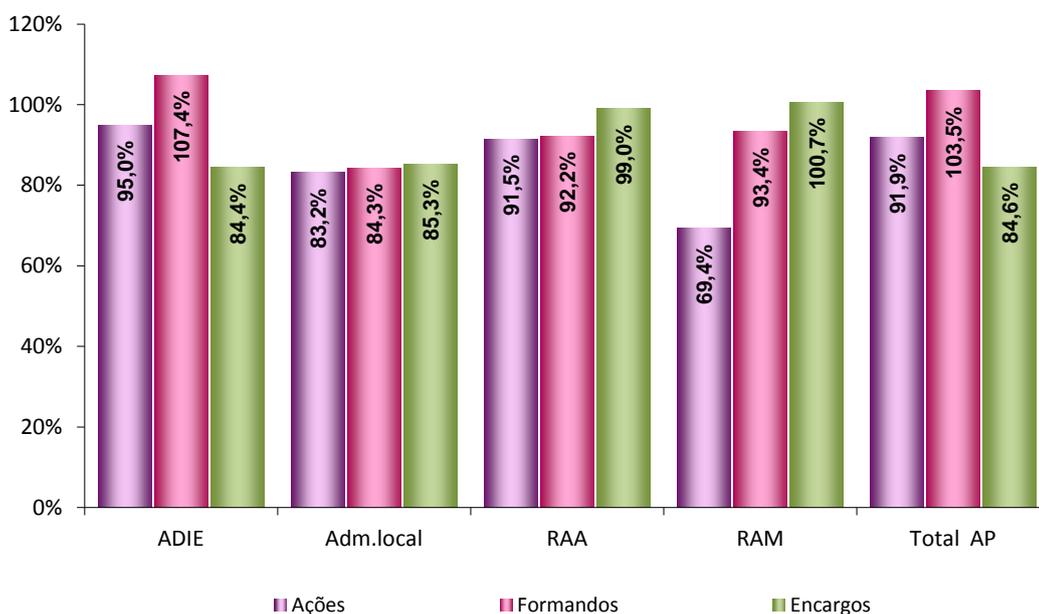


Gráfico 42 - Execução do plano de formação na administração pública¹⁹

Na ADIE, o perfil respeitante aos três índices em referência tem uma configuração idêntica ao do total da administração pública, que apresenta índices claramente superiores no tocante à taxa de execução do número de *formandos*.

Quanto à Administração local, a taxa de execução dos *encargos* é semelhante ao que ocorre ao nível da AP, no entanto apresenta valores inferiores no tocante à taxa de execução do número de *ações* (83,2%) e à taxa de execução do número de *formandos* (84,3%).

Na RAA a taxa de execução do número de *ações* realizadas é semelhante à que ocorre ao nível da AP. Mas nos restantes índices é diferente: por um lado apresenta valores inferiores no tocante à taxa de execução do número de *formandos* e, por outro apresenta valores superiores no que respeita à taxa de execução dos *encargos*.

¹⁹ Ver nota metodológica

Na RAM os valores dos três índices são claramente distintos daquilo que ocorre no total da administração pública, apresentando uma taxa de execução do número de *ações* 22,5 pontos percentuais abaixo da realidade verificada para o total da administração pública.

Fazendo uma análise mais detalhada da ADIE, verificam-se discrepâncias significativas nos graus de execução dos *planos de formação* entre ministérios (Gráfico 43).

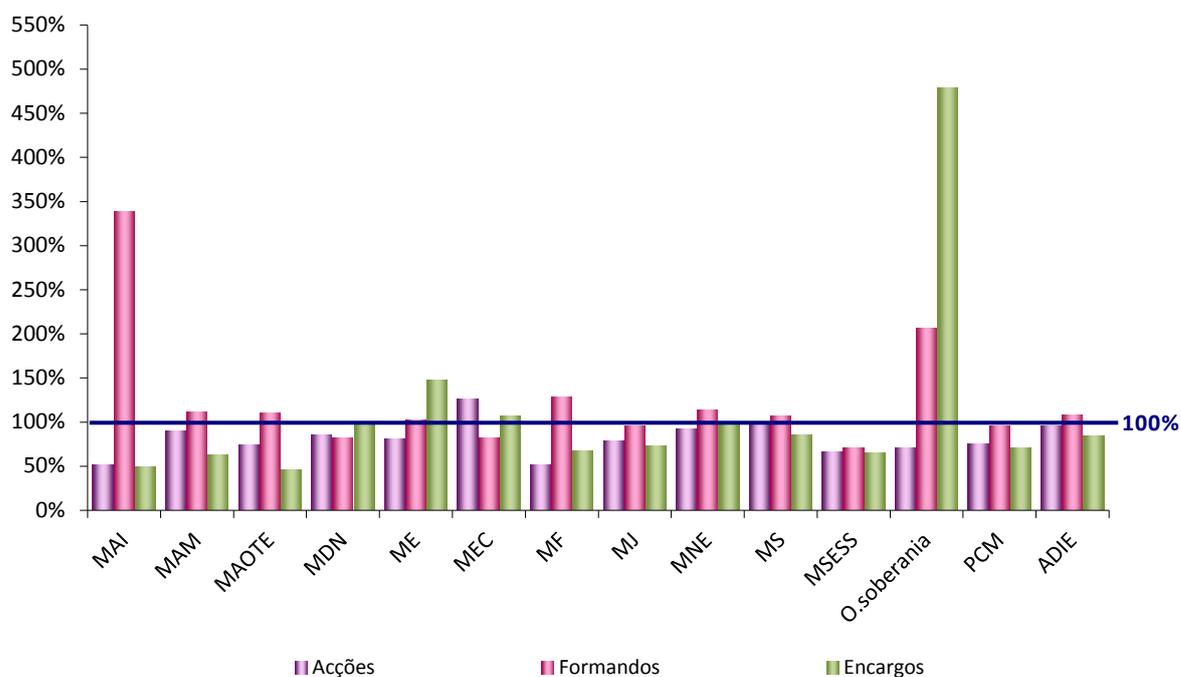


Gráfico 43 - Execução do plano de formação por ministério

No respeitante aos trabalhadores que receberam formação, a maior parte dos ministérios apresenta uma taxa significativamente mais elevada de *formandos* em relação ao que estava previsto, com percentagens acima dos 100%, destacando-se o MAI, os Órgãos de Soberania e o MF.

Em matéria de *encargos* com a formação existe homogeneidade entre os ministérios, apresentando quase todos valores inferiores a 98%. Neste âmbito, destaca-se o MAOTE que, tal como em 2012 (28,8%), apresenta o índice mais baixo de *encargos* com a formação em relação ao previsto (45,9%). Em contraponto, os Órgãos de Soberania apresentam um valor de execução de encargos muito elevado (479%) relativamente ao planeado, que é justificado por alguns serviços elaborarem plano de formação sem previsão de encargos.

É de salientar, também, o MEC na medida em que o número de ações realizadas superou o número de ações previsto.

7. REGIME DE AUTOFORMAÇÃO

A autoformação corresponde à formação de iniciativa do trabalhador, financiada pelo próprio, de acordo com o disposto no artigoº 24.º do Decreto-Lei n.º 50/98, de 11 de Março.

Verifica-se que 56,8% dos serviços não reportaram qualquer participação de trabalhadores em ações ao abrigo do *regime de autoformação* (Gráfico 44). Apesar de ser ainda um valor muito elevado, este valor tem vindo a baixar relativamente a anos anteriores (em 2012 – 57,4%; 2011 – 58,5%).

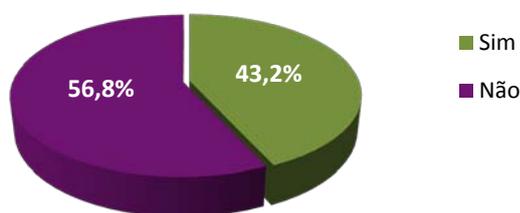


Gráfico 44 - Entidades que reportaram a participação dos trabalhadores em formação em regime de autoformação

Na ADIE, 45,9% das entidades reportaram formação em *regime de autoformação* destacando-se o MAOTE com 71,4%, logo seguido do MNE com 66,7% e do MJ com 60,0% (Gráfico 45).

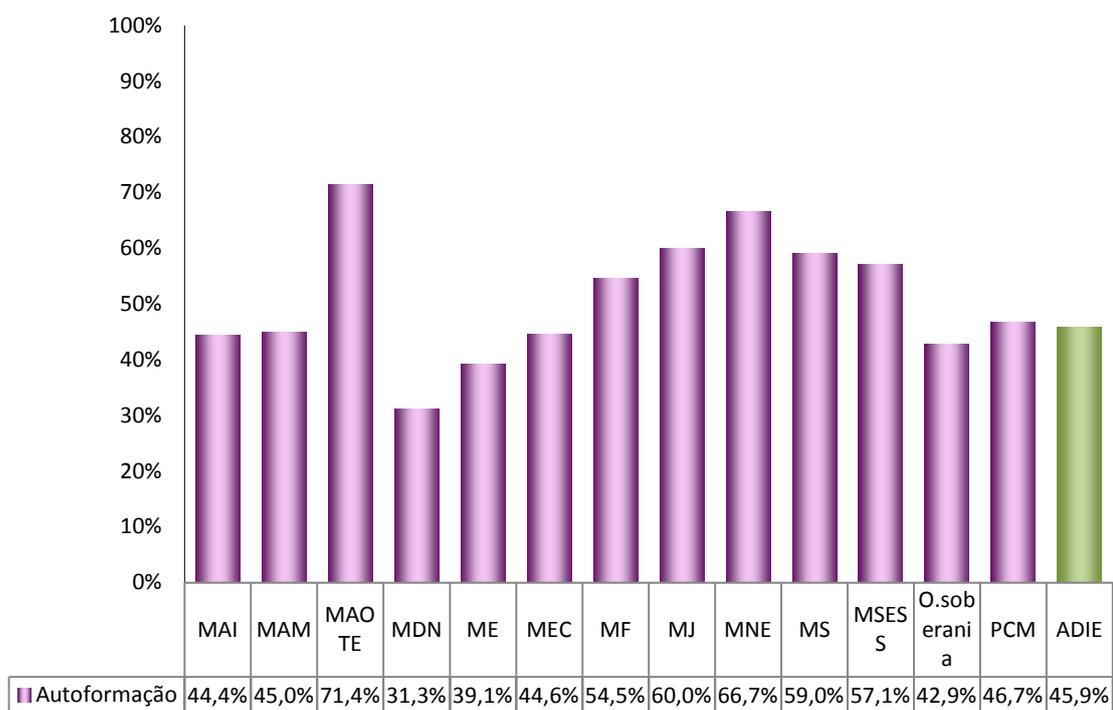


Gráfico 45 – Entidades que reportaram a participação de trabalhadores em formação, em regime de autoformação, por ministério

No total da amostra, apenas 4,8%²⁰ dos trabalhadores frequentaram ações de formação ao abrigo do *regime de autoformação* (Gráfico 46), valor que subiu relativamente ao último ano (2012 – 3,9%). Por género, a percentagem de *mulheres* que participaram em ações de formação em *regime de autoformação* atingiu os 6,3%, sendo a percentagem de participação dos *homens* de 2,7%.

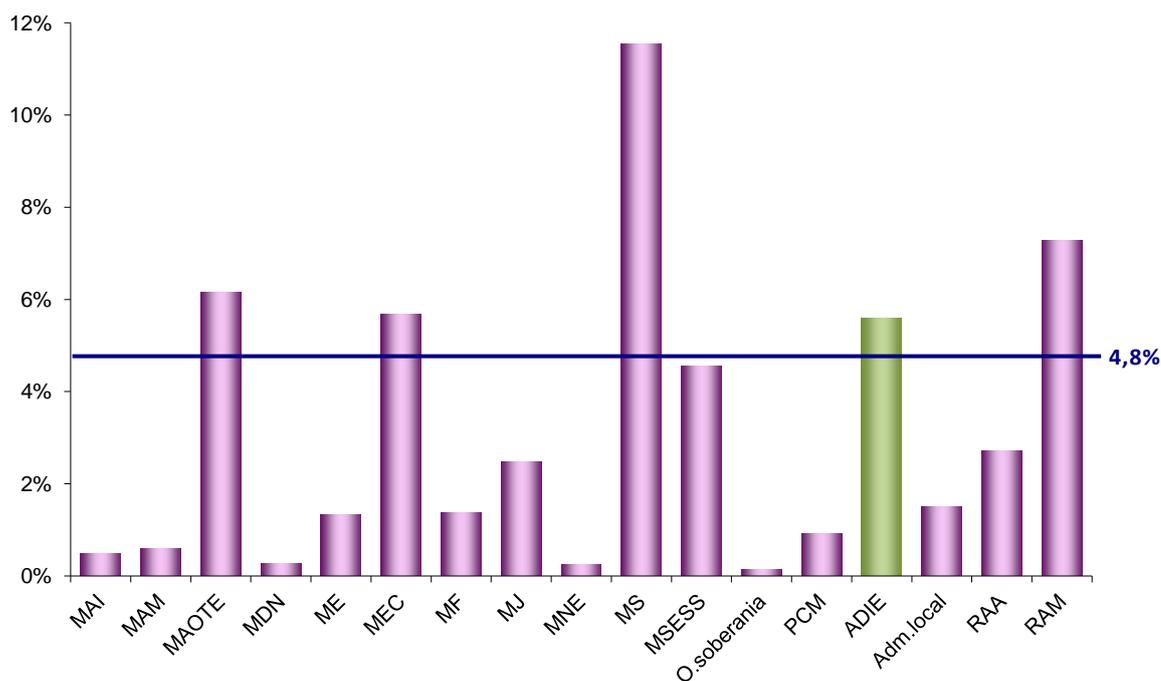


Gráfico 46 – Trabalhadores que participaram em ações de formação em regime de autoformação, por ministério e subsector de administração (%)

Na ADIE a reduzida participação dos trabalhadores em formação ao abrigo deste regime (5,6%) apenas é contrabalançada pelo MS e MAOTE, respetivamente com 11,5% e 6,2%.

Na Administração local a participação dos trabalhadores em formação ao abrigo do *regime de autoformação* corresponde a 1,5% dos trabalhadores, na RAA a 2,7% e na RAM a 7,3%.

²⁰ Rácio entre o número de trabalhadores que participaram em ações de formação profissional, ao abrigo do regime de autoformação (P6) e o número de trabalhadores da amostra (P1).

Relativamente à percentagem dos trabalhadores que participaram em ações de formação em regime de autoformação, por grupo profissional, destacam-se acima dos 5,6%, os grupos: *médico* (29,7%), *técnico superior de saúde* (19,5%), *peçoal de inspeção* (15,1%), *técnico de diagnóstico e terapêutica* (10,8%), *enfermeiro* (9,2%) e *educadora de infância e docentes do ensino básico e secundário* (8,8%). Os restantes grupos profissionais registam valores residuais de participação em *autoformação* (Gráfico 47).

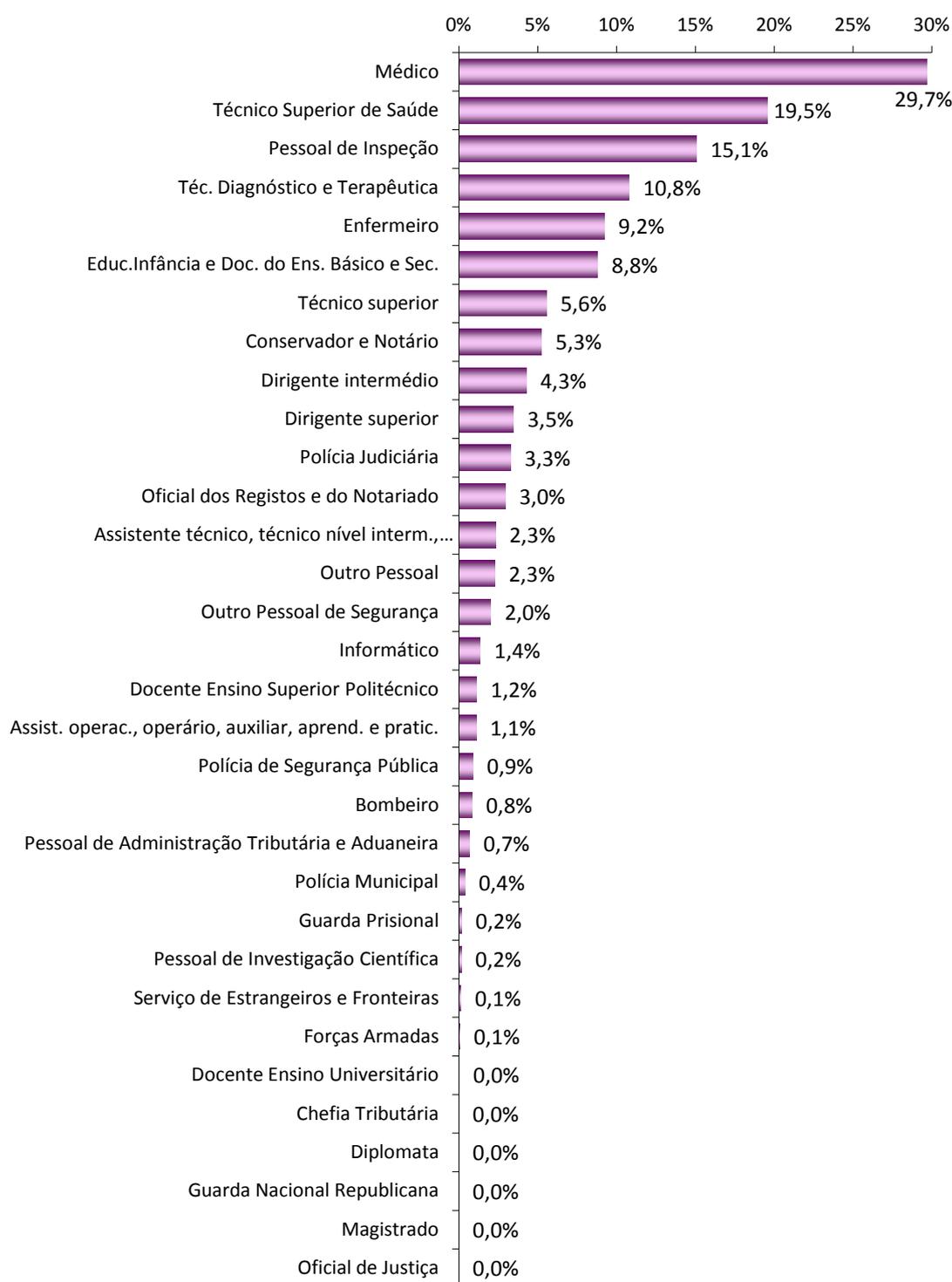


Gráfico 47 – Percentagem de trabalhadores que participaram em ações de formação em regime de autoformação, por grupo profissional (ordem decrescente de % de participação)

QUADROS RESUMO

Dados 2013

Subsetor/ Ministério	Nº total de serviços (universo)	Peso relativo dos serviços (amostra) (%)	Nº total de trabalhadores (amostra)	Peso relativo dos trabalhadores (%)	Entidades com formação (%)	Entidades que reportaram custos (%)	Nº total de trabalhadores dos quest. com reporte de custos
Adm. Local	308	94	114.642	100,0	97,9	92,9	108.294
RAA	124	74	9.553	57,9	92,3	53,3	6.081
RAM	89	75	17.299	83,8	93,2	25,5	7.398
ADIE	1632	89	441.241	88,9	96,6	73,3	387.680
MAI	9	100	46.151	99,7	100,0	100,0	46.151
MAM	20	100	6.979	100,0	95,0	100,0	6.965
MAOTE	7	100	1.933	100,0	100,0	100,0	1.933
MDN	25	96	38.576	98,6	81,3	100,0	38.203
ME	23	100	4.010	100,0	91,3	100,0	3.996
MEC	975	82	166.183	79,7	96,5	66,9	115.133
MF	12	92	12.844	98,1	100,0	90,9	12.753
MJ ⁽¹⁾	10	100	15.368	100,0	100,0	90,0	15.350
MNE ⁽²⁾	11	82	1.594	49,0	100,0	66,7	1.429
MS	126	100	115.317	96,4	100,0	95,1	114.008
MSESS	15	93	16.553	80,9	100,0	100,0	16.553
O. Soberania ⁽¹⁾	363	100	9.041	70,4	85,7	83,3	8.849
PCM	36	86	6.692	100,0	100,0	96,7	6.357
Total AP	2153	88	582.735	92,1	96,5	74,6	509.453

⁽¹⁾ Ver NOTAS METODOLÓGICAS 4.Processo de recolha de dados alínea g)

⁽²⁾ A SG do MNE agregou num único questionário a resposta de 7 entidades

Análise comparativa de 2011, 2012 e 2013

Subsetor		2011		2012		2013		Δ 2013/2012	Δ 2013/2011	Δ 2012/2011
		Peso %		Peso %		Peso %				
Adm. Local	Nº total de trabalhadores (amostra)	77.285	14,9	110.558	20,0	114.642	19,7	3,69	48,34	43,05
RAA		8.455	1,6	10.971	2,0	9.553	1,6	-12,92	12,99	29,76
RAM		9.254	1,8	5.016	0,9	17.299	3,0	244,88	86,94	-45,80
ADIE		423.324	81,7	426.104	77,1	441.241	75,7	3,55	4,23	0,66
Total AP		518.318	100,0	552.649	100,0	582.735	100,0	5,44	12,43	6,62
								pontos percentuais	pontos percentuais	pontos percentuais
Adm. Local	Trabalhadores que participaram em ações de formação (%)	32,8		31,3		31,7		0,4	-1,1	-1,5
RAA		42,2		31,5		22,0		-9,5	-20,2	-10,7
RAM		16,4		22,3		31,1		8,8	14,7	5,9
ADIE		43,7		43,6		43,7		0,1	0,0	-0,1
Total AP		41,5		40,7		40,6		-0,1	-0,9	-0,8
		Peso %		Peso %		Peso %		Δ (%)	Δ (%)	Δ (%)
Adm. Local	Volume de Formação (horas)	909.495	8,0	1.592.190	4,9	1.307.204	12,4	-17,90	43,73	75,06
RAA		335.469	2,9	419.850	1,3	49.232	0,5	-88,27	-85,32	25,15
RAM		34.395	0,3	18.322	0,1	251.417	2,4	1.272,22	630,97	-46,73
ADIE		10.116.829	88,8	30.237.382	93,7	8.972.271	84,7	-70,33	-11,31	198,88
Total AP		11.396.188	100,0	32.267.744	100,0	10.580.124	100,0	-67,21	-7,16	183,15
								Δ (%)	Δ (%)	Δ (%)
Adm. Local	Horas de Formação por trabalhador	8		14		11		-21,43	37,50	75,00
RAA		20		38		5		-86,84	-75,00	90,00
RAM		2		4		15		275,00	650,00	100,00
ADIE		21		71		20		-71,83	-4,76	238,10
Total AP		18		58		18		-68,97	0,00	222,22
		Peso %		Peso %		Peso %		Δ (%)	Δ (%)	Δ (%)
Adm. Local	Custo total (€)	2.615.618	5,6	2.959.007	10,3	3.185.433	7,9	8	22	13
RAA		234.904	0,5	100.298	0,4	336.527	0,8	236	43	-57
RAM		271.973	0,6	21.993	0,1	163.288	0,4	642	-40	-92
ADIE		43.528.111	93,3	25.559.860	89,2	36.666.102	90,9	43	-16	-41
Total AP		46.650.606	100,0	28.641.158	100,0	40.351.351	100,0	41	-14	-39
								Δ (%)	Δ (%)	Δ (%)
Adm. Local	Custo por trabalhador - amostra (€)	24,40		26,76		27,79		4	14	10
RAA		13,66		9,14		35,23		285	158	-33
RAM		16,76		4,38		9,44		116	-44	-74
ADIE		88,30		59,99		83,10		39	-6	-32
Total AP		73,63		51,83		69,24		34	-6	-30
		pontos percentuais		pontos percentuais		pontos percentuais		pontos percentuais	pontos percentuais	pontos percentuais
Adm. Local	Entidades que reportaram custos (%)	95		93		93		0	-2	-2
RAA		56		62		53		-9	-3	6
RAM		38		30		25		-5	-13	-8
ADIE		66		68		73		5	7	2
Total AP		70		73		75		2	5	3

NOTAS METODOLÓGICAS

1. Âmbito do universo para recolha de dados

Na metodologia de recolha e tratamento de dados foram considerados os seguintes serviços e trabalhadores²¹:

- Órgãos de Soberania;
- Administração direta e indireta do estado (ADIE) - PCM, Ministérios (entidades da ADE e AIE)
 - Sector da saúde – Estabelecimentos de Saúde do Serviço Nacional de Saúde e Estabelecimentos de Saúde EPE's do SNS (inclui trabalhadores abrangidos pelo Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas e **Contrato Individual de Trabalho**);
 - Universidades com estatuto de fundação (inclui trabalhadores abrangidos pelo Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas e **Contrato Individual de Trabalho**);
 - Instituições sem fins lucrativos: apenas a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa (inclui trabalhadores abrangidos pelo Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas e **Contrato Individual de Trabalho**)
- Administração regional autónoma da Madeira;
- Administração regional autónoma dos Açores;
- Administração Autárquica (apenas câmaras);

Não foram considerados, os seguintes serviços:

- Gabinetes de Apoio aos Membros do Governo e dos Governos Regionais
- Entidades reguladoras
- Empresas
- Entidades Públicas Empresariais
- Instituições sem fins lucrativos
- Fundos Autónomos
- Fundações de Direito Privado
- Freguesias
- Assembleias Distritais, associações de municípios e comunidades intermunicipais
- Assembleia e Presidência da República.

O universo das administrações públicas (nas óticas de contas nacionais e jurídica) é diferente do considerado para o RAF.

²¹ O universo das administrações públicas (nas óticas de contas nacionais e jurídica) é diferente do considerado para o RAF.

Apresenta-se no Quadro 5 o resumo do âmbito do universo de referência do RAF 2013

Quadro 5 - Universo RAF 2013 (trabalhadores - relação jurídica de emprego e serviços)

Universo de Referência	
Integra	<ul style="list-style-type: none"> • Órgãos de Soberania; • ADIE – PCM, Ministérios (serviços da ADE e AIE); • Sector da Saúde – Estabelecimentos de Saúde SNS e Estabelecimentos de Saúde EPE's (todos os trabalhadores-RCTFP e CIT); • Universidades Fundação (todos os trabalhadores - RCTFP e CIT); • Instituições sem fins lucrativos: apenas Santa Casa da Misericórdia e (todos os trabalhadores - RCTFP e CIT) e Casa Pia; • Administração Regional Autónoma; • Administração Autárquica (apenas câmaras).
N/ Integra	<ul style="list-style-type: none"> • Gabinetes de Apoio aos Membros do Governo e dos Governos Regionais; • Entidades Públicas Empresariais; • Fundações de Direito Privado; • Freguesias; • Entidades Reguladoras; • Assembleia e Presidência da República; • Empresas; • Instituições sem fins lucrativos; • Fundos Autónomos; • Assembleias distritais, associações de municípios e comunidades intermunicipais; • Entidades Administrativas Independentes, Órgãos Consultivos e Estruturas de Missão (1).

Nota: Emprego de acordo com o universo de referência do Relatório de Atividades de Formação (RAF). O universo das administrações públicas (nas óticas de contas nacionais e jurídica) é diferente do considerado para o RAF.

(1) Analisado e validado por subsetor/ministério com o respetivo interlocutor.

O emprego no setor das administrações públicas em 31 de dezembro de 2013 revelou uma quebra global de 3,8% em relação a 31 de dezembro de 2012 ²².

Embora a definição do universo dos trabalhadores/serviços a abranger no universo de referência do Relatório de Atividades de Formação (RAF) seja diferente do considerado para o universo das administrações públicas (nas óticas de contas nacionais e jurídica) o decréscimo no emprego no setor das administrações públicas em 31 de dezembro de 2013 justifica a diminuição do número de trabalhadores considerados no universo do RAF 2012 face a 2013.

ANO	Homens	Mulheres	Total AP
2012	261.788	385.184	646.972
2013	255.203	377.360	632.563

Quanto ao âmbito de serviços a abranger no universo, houve uma redução nos serviços da ADIE.

UNIVERSO - SERVIÇOS					
ANO	ADIE	AL	RAA	RAM	Total AP
2012	1.723	308	103	86	2.220
2013	1.632	308	124	89	2.153

Esta redução é ainda justificada quer pela continuação durante o ano de 2013 do Plano de Redução e Melhoria da Administração Central (PREMAC) quer pelas alterações à estrutura do XIX Governo Constitucional.

O Decreto-Lei nº 86-A/2011, de 12 de julho, estabeleceu a estrutura e orgânica do XIX Governo Constitucional e as competências dos respetivos membros, matérias que sofreram substanciais alterações com a entrada em vigor dos Decretos-Leis n.ºs 60/2013, de 9 de maio, e 119/2013, de 21 de agosto.

²² Fonte: BOEP- Boletim Estatístico do Emprego Público Nº 10 (abril 2014). O BOEP divulga dados, indicadores e análises estáticas sobre emprego público, no âmbito das estáticas do mercado de trabalho. A informação disponibilizada no boletim centra-se no universo de entidades que compõem o setor das administrações públicas na ótica de contabilidade nacional e no conjunto das empresas e demais entidades públicas ou maioritariamente participadas pelo setor público que compõem os subsectores das sociedades financeiras e não financeiras públicas, consistente com o respetivo universo definido pelo Instituto Nacional de Estatística, I.P..

De entre as alterações que tiveram maior impacto na estrutura do Governo salienta-se desde logo, a integração na Presidência do Conselho de Ministros de diversos organismos e a estrutura do Ministério da Economia e Emprego, do Ministério das Finanças e das Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Ministério da Agricultura, do Mar, do Ambiente e do Ordenamento do Território.

Outro aspeto relevante prende-se com a transição das áreas do emprego e da energia do Ministério da Economia e do Emprego, respetivamente, para o Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social e para o Ministério do Ambiente, Ordenamento do Território e Energia.

O Ministério da Agricultura, do Mar, do Ambiente e do Ordenamento do Território foi cindido em dois departamentos governamentais distintos, o Ministério do Ambiente, Ordenamento do Território e Energia e o Ministério da Agricultura e do Mar.

Estas alterações conduziram à definição dos serviços, organismos, entidades e estruturas compreendidas nos ministérios, sendo no MAM, MAOTE, ME, MSESS e PCM onde as mudanças foram mais visíveis.

Em relação ao RAF estas alterações implicaram um acréscimo de um órgão incluído na ADIE, que passou de 12 órgãos (2012) para 13 (2013).

À semelhança do ano de 2012, procedeu-se a ajustamentos ao nível das Entidades Administrativas Independentes, Órgãos Consultivos e Estruturas de Missão por validação dos interlocutores dos subsetores/ministérios em que as entidades se integram.

2. Instrumento de recolha de dados

Optou-se por manter o mesmo questionário para recolha de dados, usando o do ano anterior, em suporte Excel, procedendo-se à atualização da Lista dos «Órgão de Soberania/ Ministério/Adm.Local/Adm.Reg.Autónoma» que passou a ter 16 itens em vez de 15, com 3 deles alterados.

O questionário está organizado de acordo com as designações e estrutura do Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE) instituído pela Lei n.º 57/2011, de 28 de novembro. Sendo um sistema de recolha e disponibilização de informação de caracterização organizacional de serviços e entidades no âmbito das administrações públicas em contas nacionais e respetivos recursos humanos, todos os serviços integrados, serviços e fundos autónomos, regiões autónomas, autarquias locais e outras entidades que integrem o universo das administrações públicas em contas nacionais, para cumprimento do disposto na Lei n.º 57/2011, de 28 de novembro, devem inserir os dados dos respetivos recursos humanos no SIOE.

Estrutura do Questionário

O questionário está dividido em folhas (da P1 à P6):

Folha P1 - Número de trabalhadores da entidade por cargo/carreira/grupo e género

Folha P2 - Número de trabalhadores da entidade que participaram em ações de formação profissional por cargo/carreira/grupo e género

Folha P3 – Ações de formação profissional desenvolvidas

Folha P4 – Encargos com a formação, pessoal e orçamento da entidade

Folha P5 – Indicadores de execução do Plano de Formação

Folha P6 – Número de trabalhadores da entidade que participaram em ações de formação profissional, por cargo/carreira/grupo e género ao abrigo do regime de autoformação

As folhas P2 a P6 só ficarão visíveis, se responder Sim à pergunta da linha 59 na folha P1:
"Houve formação durante o ano em análise?"

Para o preenchimento tem de se respeitar a ordem começando na página 1 (folha P1) e seguindo até à página 6 (folha P6).

Na folha P1 a identificação da identidade (Órgão, Designação e NIPC) é de preenchimento automático apenas por inserção do Código SIOE, a partir de uma nova Folha com a Lista de Entidades em 31/12/2013, disponibilizado pela DGAEP.

3. Guia de preenchimento do questionário

O questionário foi preenchido por cada entidade, apenas na perspetiva da formação profissional planeada e realizada pelos seus trabalhadores.

Atualizou-se o guia de preenchimento do questionário com o seguinte índice:

INSTRUÇÕES PARA UMA CORRETA UTILIZAÇÃO DO QUESTIONÁRIO

1. COMO DESCARREGAR O QUESTIONÁRIO A PARTIR DO "SITE" DO INA
2. COMO PREENCHER E VALIDAR OS DADOS DO QUESTIONÁRIO
3. COMO ENVIAR QUESTIONÁRIO

INSTRUÇÕES PARA O REGISTO DA INFORMAÇÃO

Folha P1 - Número de trabalhadores da entidade por cargo/carreira/grupo e género

Folha P2 - Número de trabalhadores da entidade que participaram em ações de formação profissional por cargo/carreira/grupo e género

Folha P3 – Ações de formação profissional desenvolvidas

Folha P4 – Encargos com a formação, pessoal e orçamento da entidade

Folha P5 – Indicadores de execução do Plano de Formação

Folha P6 – Número de trabalhadores da entidade que participaram em ações de formação profissional, por cargo/carreira/grupo e género ao abrigo do regime de autoformação

O Guia de Preenchimento do Questionário foi enviado a todos os interlocutores e disponibilizado no *site*, com instruções para o registo da informação sobre a formação profissional dos trabalhadores de cada entidade e onde se integrou um glossário de conceitos.

Neste âmbito, destacam-se os seguintes conceitos de formação:

a) Tipo de entidade de formação

- **Formação interna** é a formação organizada e desenvolvida internamente ou em cooperação com entidades externas através de protocolos com regras próprias.
- **Formação externa** é a formação que é promovida por entidades que organizam iniciativas ou vendem formação com interesse para a melhoria da qualificação profissional dos recursos humanos.

Fonte: DGAEP

Foram definidos dois tipos de Lista para a «Entidade Formadora» condicionados ao facto de ser formação «interna» ou «externa».

Formação interna

Valores da Lista «Entidade Formadora»:

- Própria Entidade
- Protocolo INA
- Protocolo Fundação CEFA
- Protocolo Universidades
- Protocolo Centros de Formação
- Outros Protocolos

Formação externa

Valores da Lista «Entidade Formadora»:

- INA
- Fundação CEFA
- Outras Entidades Públicas
- Empresa de Formação
- Escolas ou Universidades
- Associação Sindical ou Profissional
- Empresa Fornecedora de Equipamento/Instrumento de trabalho
- Outras

b) Elaboração do Plano de Formação

A entidade deverá responder afirmativamente à questão “Foi elaborado plano de formação para o ano a que corresponde este relatório?” desde que tenha havido **planeamento da formação**, nos termos do DL nº 50/98 de 11 de Março:

- Plano de Formação;
- ou
- Plano de Frequência de ações de formação.

4. Processo de recolha de dados

A rede de interlocutores criada no ano de 2011 é atualizada anualmente, tendo sido a última atualização efetivada no início do ano de 2014.

À semelhança do ano anterior realizou-se uma reunião com todos os interlocutores que participaram no RAF 2012 para conhecimento da informação disponibilizada no relatório bem como para planeamento das ações para a produção do RAF 2013.

a) Oficiaram-se os serviços da AP com competência em matéria de gestão de recursos humanos, no sentido de:

- Procederem à divulgação do preenchimento do questionário e envio ao INA;
- Validação das entidades a considerar no âmbito do Universo RAF 2013.

b) Os serviços considerados foram:

- Serviços de Apoio aos Órgãos de Soberania;
- Secretarias-Gerais da PCM e ministérios;
- Direção Geral da Administração Escolar;
- Direção Geral dos Estabelecimentos Escolares;
- DGAL (para os serviços da Administração Local - câmaras);
- DROAP (para os serviços da região autónoma da Açores);
- DRAPL (para os serviços da região autónoma da Madeira).

Sublinhamos o elevado envolvimento de todos os serviços referidos patente na promoção da divulgação e cumprimento dos prazos, preenchimento e envio dos questionários bem como veiculando pedidos de insistências do INA junto dos serviços em falta.

c) Complementarmente aos e-mails referidos, estabeleceu-se contacto telefónico e foram expedidos e-mails para os serviços envolvidos visando a atualização da rede de interlocutores, em cascata.

Em relação a 2012 continuou a alimentar-se as diligências junto dos municípios através de contactos telefónicos diretos que se traduziu num aumento de 85,79% para 94% de serviços (8.21 pontos percentuais), continuando a ser a Administração Autárquica o subsector com maior taxa de resposta.

Também relativamente à taxa de cobertura da amostra da *distribuição dos trabalhadores por subsector da administração*, constata-se que a Administração Local é a mais representada atingindo os 100% (Gráfico 4). Este valor pode ser explicado pela elevada taxa de resposta das autarquias em que, nalguns casos, os serviços reportaram um número de funcionários superior ao que consta no SIOE (dados relativos a 31/12/2013).

É de realçar ainda o esforço conjunto e colaboração quer das entidades incluídas no grupo das instituições do ensino superior com uma taxa de resposta de 100%, (2012 78%) quer das entidades incluídas no grupo dos estabelecimento de educação e ensino básico e secundário, com uma taxa de resposta de 78 % (2012 - 65%), tendo contribuído para este resultado o empenho da DGAE e da DGEstE.

A administração regional autónoma atingiu uma taxa de resposta de 74% na RAA (2012 - 74%) e de 75% na RAM (2012 - 34%) sendo de frisar o empenhamento quer da DROAP quer DRAPL na promoção da divulgação e preenchimento do questionário junto dos serviços.

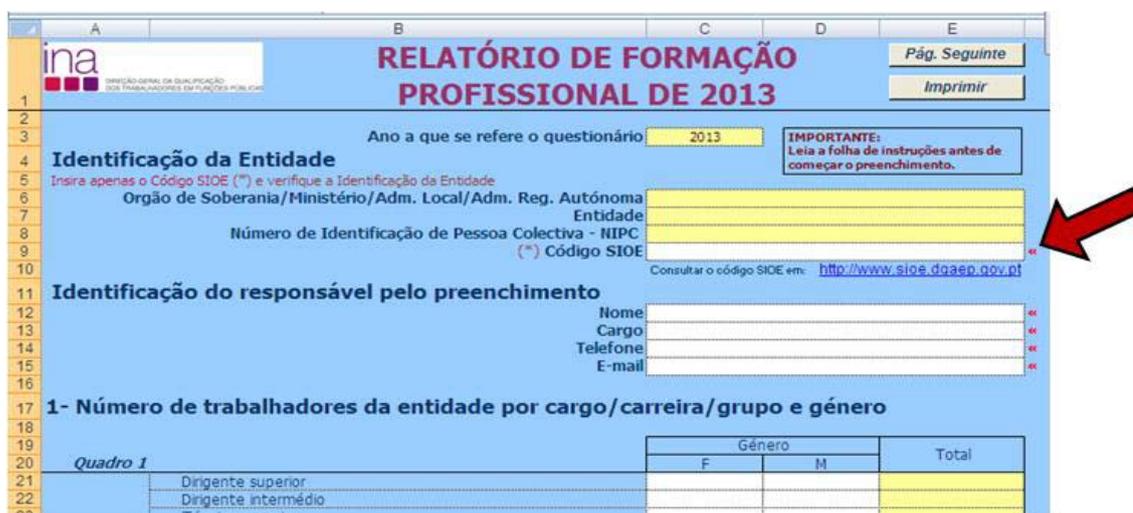
O aumento de 41 p.p. na taxa de resposta de serviços da região autónoma da Madeira é explicado principalmente pelo número de questionários recebidos dos estabelecimentos de educação e ensino básico e secundário que atingiram uma taxa de 77% enquanto no ano de 2012 este grupo não tinha enviado nenhum formulário, e pelo aumento da taxa de resposta das Direções Regionais em 30 p.p.

d) Validação da Informação

O questionário contém uma folha de validações resultante de um conjunto de regras pré-estabelecidas que serve para alertar sempre que haja falta de preenchimento de dados obrigatórios ou houver inconsistências entre os dados.

Alertas no preenchimento da folha P1		
VALIDAÇÃO DO PREENCHIMENTO	Nº de Alertas	Ação
Total de Alertas	8	
Alertas no preenchimento da folha P1	8	
Há campos que não estão preenchidos	6	Preencha os campos assinalados com «
O endereço de correio electrónico não está preenchido ou não está escrito correctamente	1	Corrija
Não preencheu o Quadro 1	1	Preencha o número de trabalhadores do Quadro 1
Alertas no preenchimento da folha P2	0	
Nas linhas com «, existem mais trabalhadores em formação que os declarados no Quadro 1	0	Verifique se está correto.
Não preencheu o Quadro 2	0	
Alertas no preenchimento da folha P3	0	
Há linhas com o preenchimento incompleto ou incorreto	0	
Há linhas no Quadro 3 com número de formandos superior ao total do Quadro 2	0	
Alertas no preenchimento da folha P4	0	
Falta a descrição de outros financiamentos	0	
O total de despesa e o total de financiamento não coincide	0	
Os encargos totais com pessoal (4.3) não podem exceder o orçamento executado (4.4)	0	
Alertas no preenchimento da folha P5	0	
Alertas no preenchimento da folha P6	0	
Nas linhas com «, existem mais trabalhadores em formação que os declarados no Quadro 2	0	

Sempre que aparecer o carater «, à direita de um campo, significa que o campo não está preenchido, ou está incorreto.



RELATÓRIO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE 2013

Ano a que se refere o questionário: 2013

Identificação da Entidade

Orgão de Soberania/Ministério/Adm. Local/Adm. Reg. Autónoma

Entidade

Número de Identificação de Pessoa Colectiva - NIPC

(*) Código SIOE

Consultar o código SIOE em: <http://www.sioe.dgaep.gov.pt>

Identificação do responsável pelo preenchimento

Nome

Cargo

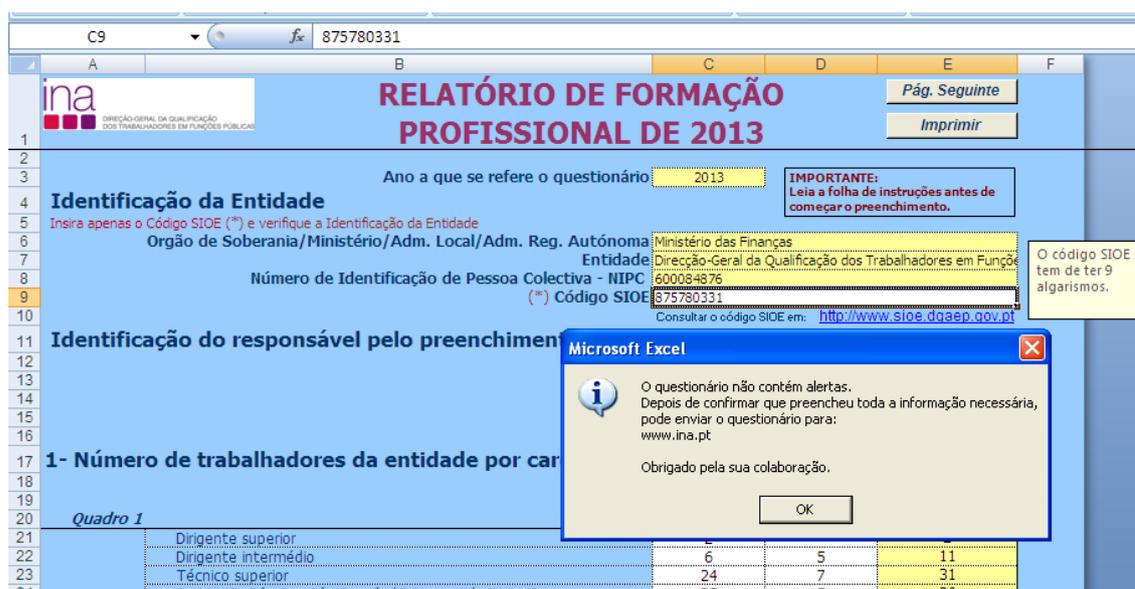
Telefone

E-mail

1- Número de trabalhadores da entidade por cargo/carreira/grupo e género

Quadro 1	Género		Total
	F	M	
Dirigente superior			
Dirigente intermédio			
Técnico superior			

No fim do preenchimento do questionário e depois da verificação da inexistência de erros na folha de validações, quando se guarda o documento surge a mensagem:



RELATÓRIO DE FORMAÇÃO PROFSSIONAL DE 2013

Ano a que se refere o questionário: 2013

Identificação da Entidade

Insira apenas o Código SIOE (*) e verifique a Identificação da Entidade

Orgão de Soberania/Ministério/Adm. Local/Adm. Reg. Autónoma: Ministério das Finanças

Entidade: Direcção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas

Número de Identificação de Pessoa Colectiva - NIPC: 600084876

(*) Código SIOE: 875780331

Consultar o código SIOE em: <http://www.sioe.dgaep.gov.pt>

Identificação do responsável pelo preenchimento

1- Número de trabalhadores da entidade por car

Quadro 1

Dirigente superior	6	5	11
Dirigente intermédio	24	7	31
Técnico superior	25	5	30

É também efetuada a validação da informação reportada nos questionários através da análise das tendências homólogas, controlo de *outliers* e contacto de entidades no sentido de obter os dados em falta ou correções necessárias.

Durante o período da recolha de dados o INA assegurou ainda o esclarecimento de dúvidas sobre o preenchimento do questionário e o controlo regular dos níveis de resposta dos serviços.

Foram disponibilizados no *site* do INA formulários para pedidos de esclarecimento e dúvidas e para o envio de questionários, bem como um conjunto de FAQs com uma compilação de 20 perguntas frequentes.

e) Prazo de recolha de dados

Nos termos do n.º1 do artigoº 22.º do Decreto-Lei n.º 50/98, de 11 de março, os serviços da administração pública que realizem planos e ações de formação ou planos de frequência de ações de formação devem elaborar anualmente relatórios de atividades que contenham as ações desenvolvidas e o balanço dos resultados obtidos e enviá-los, até ao dia 15 de abril de cada ano, ao órgão coordenador.

O prazo de resposta ao questionário para a produção do RAF 2013 decorreu de 3 de março a 16 de maio de 2014.

f) Apoio aos serviços

O apoio aos serviços na fase de preenchimento dos questionários traduziu-se na:

- Realização de mais de 460 atendimentos e contactos com os interlocutores designados pelos serviços, por e-mail (270) e telefone (190), para esclarecimentos sobre aspetos metodológicos e prazos, informando-se sobre níveis de resposta e serviços em falta;

- Realização de 890 telefonemas bem como o envio de 500 e-mails para os serviços no sentido de solicitar o preenchimento e de retificação do questionário, quando o justifique.
- Receção de 170 telefonemas e cerca de 530 pedidos de esclarecimentos e dúvidas por e-mail (380) e através do formulário próprio (150);
- Receção de mais de 1.800 e-mails com o envio dos questionários.

g) Tratamento da Informação

O questionário da DGAJ englobou os colaboradores em exercício de funções no âmbito da missão à data de 31 de dezembro de 2013 (7.871). Afere-se²³ que a grande maioria dos recursos humanos geridos por esta Direção Geral situa-se ao nível dos tribunais onde se encontram 96% dos seus trabalhadores, dos quais 92% são oficiais de justiça e 4% trabalhadores em regime geral. Os trabalhadores em exercício de funções nos serviços centrais da DGAJ representam 4% do total.

Deste modo, à semelhança do que vem sendo feito em anos anteriores, os dados apresentados no questionário da DGAJ são considerados no âmbito dos Órgãos de Soberania.

5.Dados e indicadores solicitados aos serviços

Foram solicitados os seguintes dados:

- Identificação da entidade através da Inserção do **código SIOE** e verificação de todos os dados da «Identificação da Entidade»: subsector de administração, códigos NIPC e SIOE;
- Identificação do responsável pelo preenchimento, nível e atividade da unidade de formação;
- Caracterização dos trabalhadores afetos ao serviço e dos trabalhadores que participaram em ações de formação, por cargo, carreira, grupo e género;
- Caracterização das ações de formação profissional desenvolvidas por área de formação, modalidade, tipo e duração de ações, volume de formação, custos, tipo de horário, regime de formação, formandos e entidade formadora;
- Encargos com a formação, pessoal e orçamento da entidade — despesas anuais com formação, fontes de financiamento, encargos totais com pessoal e orçamento executado da entidade;
- Indicadores de execução do plano de formação, referentes a ações, formandos e custos; número de ações realizadas mas não planeadas - extra-plano;

²³ Fonte: Balanço Social 2013 da Direção Geral da Administração da Justiça (pag.10).

- Caracterização dos trabalhadores que participaram em ações de formação por cargo, carreira, grupo e género, ao abrigo do regime de autoformação.

Nota final:

Este processo de recolha de dados ocorreu em condições normais tendo sido desenvolvida uma intensa atividade de apoio aos serviços na fase de preenchimento dos questionários o que se traduziu com satisfação numa adesão significativa, com elevados níveis de resposta dos serviços integrantes da administração direta e indireta do estado, administração local e regiões autónomas, tendo sido recebidos 1.371 questionários (não ocorreram situações de questionários sem tratamento).

- Relatório RAF 2011 - Suportou-se em 1.215 questionários, representativos de 1.783 serviços, 518.318 trabalhadores e representou 81,8% do total de trabalhadores.
- Relatório RAF 2012 - Suportou-se em 1.237 questionários, representativos de 1.732 serviços, 552.649 trabalhadores e representa 85,4% do total de trabalhadores.
- Relatório RAF 2013 - Este relatório suporta-se em 1.371 questionários, representativos de 1.896 serviços, 582.735 trabalhadores e representa 92% do total de trabalhadores.

ANEXOS

ANEXO I

Questionário do Relatório de Formação Profissional

INSTRUÇÕES PARA O PREENCHIMENTO DO QUESTIONÁRIO

- » Antes de preencher o questionário leia as instruções.
- » O questionário deve ser preenchido com as macros ativas.
Veja as FAQ como activar macros.
- » O questionário está dividido em folhas (da P1 à P6).
As folhas P2 a P6 só ficarão visíveis, de responder *Sim* à pergunta da linha 59 na folha P1:
"Houve formação durante o ano em análise?"
- » O questionário contém ainda uma folha de Validações que o ajudará no caso de existirem erros ou omissões
- » Respeite a ordem de preenchimento, começando na página 1 (folha P1) e seguindo até à página 6 (folha P6).
- » Na página 1 (folha P1) insira apenas o código SIOE da Entidade em 31/12/2013 e verifique se todos os dados da «Identificação da Entidade» aparecem corretamente preenchidos.
- » Na página 1 (folha P1), após preenchimento dos dados que lhe são pedidos, escreva também no campo «Observações» a designação da Entidade respondente e o respetivo Código SIOE, caso se verifique alguma das seguintes situações:
 - se a Entidade respondente agrega dados de várias Entidades no mesmo questionário, deve escrever de novo o seu código SIOE e Designação e os de todas as Entidades cujos dados agregou;
 - se a Entidade respondente é diferente da Entidade a que os dados deste questionário dizem respeito (por alterações ocorridas no âmbito do PREMAC).
- » O ficheiro tem de ser gravado obrigatoriamente no formato .xls.
- » Atribua o seguinte nome ao questionário: RAF-AAAA-CCCCCCCCC.xls em que:
AAAA - Ano a que respeita o questionário (4 algarismos);
CCCCCCCCC - Código SIOE do organismo a que se referem os dados em 2013 (9 caracteres).
Exemplo para a INA em 2013: RAF-2013-875780331.xls
- » Não copie (copiar/colar ou copy/paste) tabelas do Excel ou Word directamente para o questionário.
Esta operação sobrepõe-se à validação dos campos, conduzindo a um preenchimento irregular.
- » Apenas os campos com fundo branco são suscetíveis de preenchimento.
- » Sempre que aparecer o carater «, à direita de um campo, significa que o campo não está preenchido, ou está incorreto. A folha de Validações serve para o ajudar a localizar essas situações.
- » No fim do preenchimento verifique se existem erros na folha de validações. Se existirem, corrija o questionário antes de o enviar.
- » Se pretender imprimir o questionário, depois de preenchido, carregue no botão "Imprimir" da folha P1.
- » Para esclarecimento de dúvidas e para enviar o questionário utilize os formulários disponibilizados para o efeito no site do INA - www.ina.pt.
- » Se a Entidade tiver que enviar mais do que um questionário preencha um questionário de entrega para cada um.

Obrigado pela sua colaboração

A Equipa:

Marina Pereira (coordenação)
Catarina Ivens Ferraz
Margarida Silva
Fátima Carrelo

Total de Alertas 9

VALIDAÇÃO DO PREENCHIMENTO	Nº de Alertas	Ação
Alertas no preenchimento da folha P1	8	
Há campos que não estão preenchidos	6	Preencha os campos assinalados com «
O endereço de correio electrónico não está preenchido ou não está escrito correctamente	1	Corrija
Não preencheu o Quadro 1	1	Preencha o número de trabalhadores do Quadro 1
Alertas no preenchimento da folha P2	1	
Nas linhas com «, existem mais trabalhadores em formação que os declarados no Quadro 1	0	Verifique se está correto.
Não preencheu o Quadro 2	1	Preencha o número de trabalhadores do Quadro 2
Alertas no preenchimento da folha P3	0	
Há linhas com o preenchimento incompleto ou incorreto	0	
Há linhas no Quadro 3 com número de formandos superior ao total do Quadro 2	0	
Alertas no preenchimento da folha P4	0	
Falta a descrição de outros financiamentos	0	
O total de despesa e o total de financiamento não coincide	0	
Os encargos totais com pessoal (4.3) não podem exceder o orçamento executado (4.4)	0	
Alertas no preenchimento da folha P5	0	
Alertas no preenchimento da folha P6	0	
Nas linhas com «, existem mais trabalhadores em formação que os declarados no Quadro 2	0	

RELATÓRIO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE 2013

Ano a que se refere o questionário

IMPORTANTE:
Leia a folha de instruções antes de
começar o preenchimento.

Identificação da Entidade

Insira apenas o Código SIOE (*) e verifique a Identificação da Entidade

Órgão de Soberania/Ministério/Adm. Local/Adm. Reg. Autónoma

Entidade

Número de Identificação de Pessoa Colectiva - NIPC

(*) Código SIOE

Consultar o código SIOE em: <http://www.sioe.dgaep.gov.pt>

Identificação do responsável pelo preenchimento

Nome

Cargo

Telefone

E-mail

1- Número de trabalhadores da entidade por cargo/carreira/grupo e género

Quadro 1	Cargo/ Carreira/ Grupo	Género		Total
		F	M	
	Dirigente superior			
	Dirigente intermédio			
	Técnico superior			
	Assistente técnico, técnico nível interm., administrativo			
	Assist. operac., operário, auxiliar, aprend. e pratic.			
	Informático			
	Magistrado			
	Diplomata			
	Pessoal de Investigação Científica			
	Docente Ensino Universitário			
	Docente Ensino Superior Politécnico			
	Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Sec.			
	Pessoal de Inspeção			
	Médico			
	Enfermeiro			
	Téc. Diagnóstico e Terapêutica			
	Técnico Superior de Saúde			
	Chefia Tributária			
	Pessoal de Administração Tributária e Aduaneira			
	Conservador e Notário			
	Oficial dos Registos e do Notariado			
	Oficial de Justiça			
	Forças Armadas			
	Polícia Judiciária			
	Polícia de Segurança Pública			
	Guarda Nacional Republicana			
	Serviço de Estrangeiros e Fronteiras			
	Guarda Prisional			
	Outro Pessoal de Segurança			
	Bombeiro			
	Polícia Municipal			
	Outro Pessoal			
TOTAL				

Na orgânica da entidade existe uma unidade para a área da formação? Não

A unidade ministra formação para o exterior? Não

Foi elaborado plano de formação para o ano a que corresponde este relatório? Não

Houve formação durante o ano em análise? Sim

Neste caso deverá preencher os Quadros desde P2 a P6.

Observações:

2- Número de trabalhadores da entidade que participaram em ações de formação profissional, por cargo/carreira/grupo e género

Inclui os trabalhadores que fizeram autoformação

Quadro 2		Género		Total
		F	M	
Cargo/ Carreira/ Grupo	Dirigente superior			
	Dirigente intermédio			
	Técnico superior			
	Assistente técnico, técnico nível interm., administrativo			
	Assist. operac., operário, auxiliar, aprend. e pratic.			
	Informático			
	Magistrado			
	Diplomata			
	Pessoal de Investigação Científica			
	Docente Ensino Universitário			
	Docente Ensino Superior Politécnico			
	Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Sec.			
	Pessoal de Inspeção			
	Médico			
	Enfermeiro			
	Téc. Diagnóstico e Terapêutica			
	Técnico Superior de Saúde			
	Chefia Tributária			
	Pessoal de Administração Tributária e Aduaneira			
	Conservador e Notário			
	Oficial dos Registos e do Notariado			
	Oficial de Justiça			
	Forças Armadas			
	Polícia Judiciária			
	Polícia de Segurança Pública			
	Guarda Nacional Republicana			
Serviço de Estrangeiros e Fronteiras				
Guarda Prisional				
Outro Pessoal de Segurança				
Bombeiro				
Polícia Municipal				
Outro Pessoal				
TOTAL				

NOTAS:

- Não copie tabelas do Excel ou Word diretamente para o questionário.
- Selecione a Área de Formação de acordo com a Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (Áreas de Estudo referidas na Portaria n.º 256/05, de 16 de Março).
- No campo Duração, preencher, em cada célula, apenas a duração de 1 ação de formação, independentemente do n.º de formandos.

3 - Ações de formação profissional desenvolvidas

Quadro 3

	Áreas de Formação (Registo por ação)	Modalidade de Formação	Tipo de Ação de Formação	Custos diretos (€)	Duração (Horas)	Nº de Formandos	Volume de Formação	Tipo de Horário	Regime de Formação	Entidade Formadora
1							0,00			
2							0,00			
3							0,00			
4							0,00			
5							0,00			
6							0,00			
7							0,00			
8							0,00			
9							0,00			
10							0,00			
11							0,00			
12							0,00			
13							0,00			
14							0,00			
15							0,00			
16							0,00			
17							0,00			
18							0,00			
19							0,00			
20							0,00			
21							0,00			
22							0,00			
23							0,00			
24							0,00			
25							0,00			
26							0,00			
27							0,00			
28							0,00			
29							0,00			
30							0,00			
31							0,00			
32							0,00			
33							0,00			
34							0,00			
35							0,00			
36							0,00			
37							0,00			
38							0,00			
39							0,00			
40							0,00			
41							0,00			
42							0,00			
43							0,00			
44							0,00			
45							0,00			
46							0,00			
47							0,00			
48							0,00			

Notas:

- Os valores totais dos campos 4.1 e 4.2, têm de ser idênticos.
- O valor a inserir no campo 4.3, corresponde ao total das despesas efetuadas com todos os trabalhadores da entidade.
- O valor a inserir no campo 4.4, corresponde ao total das rúbricas do orçamento executado da entidade.

4 - Encargos com a formação, pessoal e orçamento da entidade

4.1 Despesas Anuais com formação

Custos Diretos		€
Custos Indiretos (se possível)		€
Total		€

4.2 Fontes de Financiamento da formação

Orçamento de Estado		€
Receitas Próprias		€
Financiamento Comunitário		€
Outro financiamento		€
Total		€

Qual?

4.3 Encargos totais da entidade com pessoal €

4.4 Orçamento executado da entidade €

NOTA:
Os indicadores em 5.1 só podem ser preenchidos se tiver elaborado Plano de Formação.

5.1 - Indicadores de execução do Plano de Formação

Nº de ações planeadas e realizadas	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Nº total de ações planeadas	<input type="text"/>	
Nº de formandos (participações)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Nº de formandos previstos (participações)	<input type="text"/>	
Custos efectivos da formação	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Custos estimados da formação	<input type="text"/>	

5.2 - Número de ações realizadas mas não planeadas

6 - Número de trabalhadores da entidade que participaram em ações de formação profissional, por cargo/carreira/grupo e género ao abrigo do regime de autoformação

Considere apenas os trabalhadores que fizeram autoformação.

Quadro 4		Género		Total
		F	M	
Cargo/ Carreira/ Grupo	Dirigente superior			
	Dirigente intermédio			
	Técnico superior			
	Assistente técnico, técnico nível interm., administrativo			
	Assist. operac., operário, auxiliar, aprend. e pratic.			
	Informático			
	Magistrado			
	Diplomata			
	Pessoal de Investigação Científica			
	Docente Ensino Universitário			
	Docente Ensino Superior Politécnico			
	Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Sec.			
	Pessoal de Inspeção			
	Médico			
	Enfermeiro			
	Téc. Diagnóstico e Terapêutica			
	Técnico Superior de Saúde			
	Chefia Tributária			
	Pessoal de Administração Tributária e Aduaneira			
	Conservador e Notário			
	Oficial dos Registos e do Notariado			
	Oficial de Justiça			
	Forças Armadas			
	Polícia Judiciária			
	Polícia de Segurança Pública			
	Guarda Nacional Republicana			
	Serviço de Estrangeiros e Fronteiras			
	Guarda Prisional			
	Outro Pessoal de Segurança			
	Bombeiro			
Polícia Municipal				
Outro Pessoal				
TOTAL				

ANEXO II

Glossário

Glossário

A

ACSS	ADMINISTRAÇÃO CENTRAL DO SISTEMA DE SAÚDE
ADIE	ADMINISTRAÇÃO DIRETA E INDIRETA DO ESTADO
AP	ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

B

BOEP	BOLETIM ESTATÍSTICO DO EMPREGO PÚBLICO
------	--

C

CEFA	CENTRO DE ESTUDOS E FORMAÇÃO AUTÁRQUICA
CNAEF	CLASSIFICAÇÃO NACIONAL DAS ÁREAS DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO

D

DGAE	DIREÇÃO GERAL DA ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR
DGAEP	DIREÇÃO-GERAL DA ADMINISTRAÇÃO E DO EMPREGO PÚBLICO
DGAL	DIREÇÃO GERAL DAS AUTARQUIAS LOCAIS
DRAPL	DIREÇÃO REGIONAL DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E LOCAL
DGESTÉ	DIREÇÃO-GERAL DOS ESTABELECIMENTOS ESCOLARES
DROAP	DIREÇÃO REGIONAL DE ORGANIZAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

M

MAI	MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA
MAM	MINISTÉRIO DA AGRICULTURA E DO MAR, DO AMBIENTE E DO ORDENAMENTO DO TERRITÓRIO
MAOTE	MINISTÉRIO DO AMBIENTE, ORDENAMENTO DO TERRITÓRIO E ENERGIA
MDN	MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL
ME	MINISTÉRIO DA ECONOMIA
MEC	MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CIÊNCIA
MF	MINISTÉRIO DAS FINANÇAS
MJ	MINISTÉRIO DA JUSTIÇA
MNE	MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS
MS	MINISTÉRIO DA SAÚDE
MSESS	MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E DA SEGURANÇA SOCIAL

O

OE	ORÇAMENTO DO ESTADO
----	---------------------

P

PCM	PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
PREMAC	PLANO DE REDUÇÃO E MELHORIA DA ADMINISTRAÇÃO CENTRAL

R

RAA	REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES
RAM	REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
RCTFP	REGIME DE CONTRATO EM FUNÇÕES PÚBLICAS

S

SIEP	SÍNTESE ESTATÍSTICA DO EMPREGO PÚBLICO
SIOE	SISTEMA DE INFORMAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO DO ESTADO



ina



DIREÇÃO-GERAL DA QUALIFICAÇÃO
DOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES PÚBLICAS