

ina



DIREÇÃO-GERAL DA QUALIFICAÇÃO  
DOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES PÚBLICAS



**RAF  
2012**

**Administração  
Pública**

# **RELATÓRIO DE ATIVIDADES DE FORMAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

Equipa

Marina Pereira

Catarina Ivens Ferraz

Margarida Silva

Cláudia Baião

Susana Rosa

Renato Pessoa



## ÍNDICE

<b>ÍNDICE</b> .....	<b>1</b>
<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS</b> .....	<b>2</b>
<b>ÍNDICE DE QUADROS</b> .....	<b>4</b>
<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>5</b>
<b>1. SUMÁRIO EXECUTIVO</b> .....	<b>6</b>
<b>2. PERFIL DA AMOSTRA</b> .....	<b>10</b>
<b>3. CARACTERIZAÇÃO DOS SERVIÇOS</b> .....	<b>13</b>
3.1. CARACTERIZAÇÃO DAS UNIDADES DE FORMAÇÃO .....	13
3.2. CARACTERIZAÇÃO DOS SERVIÇOS COM PLANOS DE FORMAÇÃO .....	15
<b>4. ANÁLISE DA FORMAÇÃO DESENVOLVIDA</b> .....	<b>16</b>
4.1. CARACTERIZAÇÃO DOS TRABALHADORES QUE PARTICIPARAM EM AÇÕES DE FORMAÇÃO .....	16
4.1.1. <i>Trabalhadores que participaram em ações de formação, por ministério e setor de administração</i> .....	16
4.1.2. <i>Trabalhadores que participaram em ações de formação, por género e setor de administração</i> .....	17
4.1.3. <i>Trabalhadores que participaram em ações de formação, por género na ADIE</i> .....	18
4.1.4. <i>Trabalhadores que participaram em ações de formação, por grupo profissional</i> ....	19
4.2. CARACTERIZAÇÃO DAS AÇÕES DE FORMAÇÃO .....	21
4.2.1. <i>Horas de formação por trabalhador</i> .....	21
4.2.2. <i>Formação por área</i> .....	24
4.2.3. <i>Formação por modalidade</i> .....	26
a) <i>Volume de formação por modalidade e setor de administração</i> .....	26
b) <i>Volume de formação por modalidade na ADIE</i> .....	27
4.2.4. <i>Tipo de ações de formação</i> .....	27
a) <i>Tipo de ações de formação na administração pública</i> .....	27
b) <i>Tipo de ações de formação na ADIE</i> .....	28
4.2.5. <i>Tipo de horário da formação</i> .....	29
a) <i>Volume de formação por tipo de horário na administração pública</i> .....	29
b) <i>Volume de formação por tipo de horário de formação na ADIE</i> .....	30
4.2.6. <i>Regime de formação</i> .....	31
4.2.7. <i>Entidades formadoras</i> .....	33
<b>5. INVESTIMENTO EM FORMAÇÃO</b> .....	<b>35</b>
5.1. ESTRUCTURA DE CUSTOS DA FORMAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA .....	35
5.1.1 <i>Investimento em formação por trabalhador, por setor de administração</i> .....	35
5.1.2 <i>Investimento em formação por trabalhador na ADIE</i> .....	38
5.2. FONTES DE FINANCIAMENTO .....	41
<b>6. EXECUÇÃO DO PLANO DE FORMAÇÃO</b> .....	<b>43</b>
<b>7. REGIME DE AUTOFORMAÇÃO</b> .....	<b>45</b>
<b>NOTAS METODOLÓGICAS</b> .....	<b>49</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>5</b>

<b>ANEXO I</b> .....	<b>61</b>
QUESTIONÁRIO DO RELATÓRIO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL .....	63
<b>ANEXO II</b> .....	<b>71</b>
GLOSSÁRIO .....	73

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

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 setor 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 setor de administração	11
Gráfico 5 - Taxa de cobertura da amostra de trabalhadores da ADIE, por ministério .....	12
Gráfico 6 - Distribuição de trabalhadores por género e setor de administração .....	12
Gráfico 7 - Serviços com unidades de formação .....	13
Gráfico 8 - Nível da unidade de formação dos serviços.....	13
Gráfico 9 - Serviços que ministram formação para o exterior .....	14
Gráfico 10 - Unidades de formação que ministram formação para o exterior por setor de administração .....	14
Gráfico 11 - Serviços com planos de formação .....	15
Gráfico 12 – Trabalhadores que participaram em ações de formação por ministério e setor de administração (%) .....	16
Gráfico 13 - Trabalhadores que participaram em ações de formação por género e setor de administração (%) .....	17
Gráfico 14 – Trabalhadores que participaram em ações de formação por género na ADIE (%) .....	18
Gráfico 15 - Trabalhadores que participaram em ações de formação por grupo profissional (%) .....	19
Gráfico 16 - Horas de formação por trabalhador/setor.....	21
Gráfico 17 - Horas de formação por trabalhador/ministério .....	22
Gráfico 18 - Horas de formação por trabalhador/setor (excluindo as Forças Armadas).....	22
Gráfico 19 - Horas de formação por trabalhador/ministério (excluindo as Forças Armadas) .....	23
Gráfico 20 - Horas por área de formação, na ADIE e AL .....	24
Gráfico 21 - Horas por área de formação, na RAA e RAM.....	25

Gráfico 22 - Horas de formação por modalidade e setor de administração .....	26
Gráfico 23 - Horas de formação por modalidade e ministério .....	27
Gráfico 24 – Horas de formação por tipo de ação e sector de administração.....	28
Gráfico 25 - Distribuição de horas por tipo de ação de formação e ministério .....	28
Gráfico 26 - Volume de formação por tipo de horário na administração pública .....	29
Gráfico 27 - Volume de formação por tipo de horário por ministério .....	30
Gráfico 28 - Volume de formação por regime na administração pública .....	31
Gráfico 29 - Volume de formação por regime e ministério .....	31
Gráfico 30 - Volume de formação da administração local por regime .....	32
Gráfico 31 - Volume de formação no <i>posto de trabalho</i> por setor .....	32
Gráfico 32 – Volume de formação interna e externa .....	33
Gráfico 33 – Distribuição do volume de formação interna organizada pela própria entidade, na ADIE .....	34
Gráfico 34 - Estrutura de custos da formação na administração pública .....	35
Gráfico 35 - Investimento em formação por trabalhador na administração pública (total da amostra) .....	35
Gráfico 36 - Investimento em formação por trabalhador na administração pública (subamostra com reporte de custos).....	37
Gráfico 37 - Investimento em formação por trabalhador por ministério (total da amostra) .....	38
Gráfico 38 - Investimento em formação por trabalhador, por ministério (subamostra com reporte de custos).....	39
Gráfico 39 - Despesas com formação face aos encargos com pessoal e ao orçamento dos serviços na administração pública .....	40
Gráfico 40 - Despesas com formação face aos encargos com pessoal, por ministério .....	40
Gráfico 41 - Despesas com formação face aos orçamentos dos serviços, por ministério ...	40
Gráfico 42 - Fontes de financiamento da formação na administração pública .....	41
Gráfico 43 - Fontes de financiamento por ministério.....	42
Gráfico 44 - Execução do plano de formação na administração pública .....	43
Gráfico 45 - Execução do plano de formação por ministério .....	44
Gráfico 46 - Entidades que reportaram a participação dos trabalhadores em formação em regime de autoformação .....	45
Gráfico 47 – Entidades que reportaram a participação de trabalhadores em formação, em regime de autoformação, por ministério .....	45

Gráfico 48 – Trabalhadores que participaram em ações de formação em regime de autoformação, por ministério e setor de administração (%) .....46

Gráfico 49 – Percentagem de trabalhadores que participaram em ações de formação em regime de autoformação, por grupo profissional (ordem decrescente de % de participação).....47

Gráfico 50 - Percentagem de trabalhadores que participaram em ações de formação em regime de autoformação, por género .....48

## **ÍNDICE DE QUADROS**

Quadro 1 – Análise comparativa - Número de trabalhadores que participaram em ações de formação relativamente ao número de trabalhadores da entidade, por grupos profissionais (%).....20

Quadro 2 – Volume de formação por entidade formadora .....33

Quadro 3 - Custo da formação por trabalhador (total da amostra) .....36

Quadro 4 - Custo da formação por trabalhador (subamostra com reporte de custo) .....37

Quadro 5 - Universo RAF (trabalhadores - relação jurídica de emprego e serviços) .....50

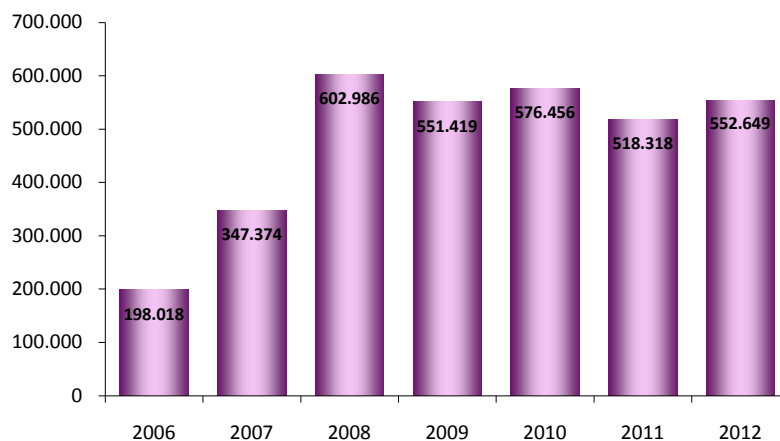
## INTRODUÇÃO

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 2012.

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 2012, através do preenchimento e envio de um questionário disponibilizado no site.

O prazo de resposta ao questionário para a produção do RAF 2012 decorreu de 1 de abril a 31 de maio de 2013.

Este relatório suporta-se em 1.237 questionários, representativos de 1.732 serviços e 552.649 trabalhadores que representam 85% do total de trabalhadores do universo (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 1.237 relatórios de formação, correspondentes a 1.732 serviços do universo geral<sup>1</sup> de 2.220, relativos a 224.797 formandos e a 552.649 trabalhadores<sup>2</sup>.

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

### ■ ■ ■ Caracterização dos trabalhadores da amostra

- ✓ A amostra representa 85% do universo de trabalhadores da administração pública.
- ✓ Quanto ao género é constituída por 57,1% de *mulheres* e 42,9% de *homens*.



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

- ✓ A *percentagem dos trabalhadores que participaram em ações de formação* no total de trabalhadores da amostra é de 40,7%. A ADIE regista um valor de 43,6%, a Administração local 31,3%, a da RAA 31,5% e a RAM 22,3%.
- ✓ De entre os trabalhadores que participaram em ações de formação o peso relativo da participação *dos homens* (41,6%) é superior aos das *mulheres* (40%).



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

### ■ ■ ■ Caracterização dos serviços

- ✓ 23,5% dos serviços têm *unidades de formação* e 6,2% ministram *formação para o exterior*.
- ✓ 42,8% dos serviços da administração pública elaboraram *plano de formação* ou de frequência de ação de formação.
- ✓ 3,6% dos serviços não tiveram qualquer formação.

### ■ ■ ■ Formação em regime de autoformação

- ✓ 57,4% do total de serviços não reportaram qualquer participação em ações de formação ao abrigo do regime de *autoformação*.
- ✓ Apenas 3,9% dos trabalhadores frequentaram ações ao abrigo do regime de autoformação, constatando-se que a taxa de participação dos *homens*, que atingiu os 2,4%, é de cerca de metade da das *mulheres*, que se cifrou em 5%.



- ✓ A maior percentagem de participação em ações de formação, em regime de autoformação registou-se no grupo profissional, técnico superior de saúde, com 25,9%.

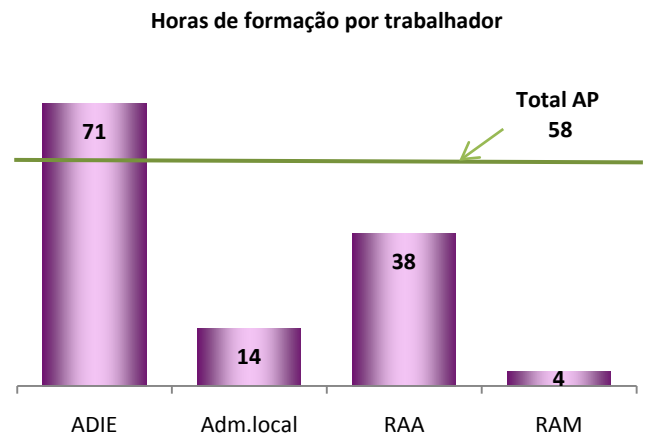
<sup>1</sup> Fonte: SIOE - dados reportados a 31 dezembro de 2012

<sup>2</sup> Ver nota metodológica



### ■ ■ ■ Caracterização das ações de formação

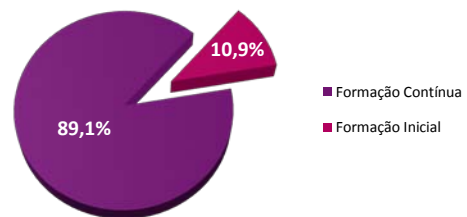
✓ Quanto ao *volume de horas de formação por trabalhador*, constata-se que cada trabalhador da administração pública frequentou, em média 58 horas de formação<sup>3</sup>. Analisando por setor, este valor atingiu na ADIE 71 horas, registando a Administração local 14 horas, a RAA 38 horas e a RAM<sup>4</sup> 4 horas de formação, por trabalhador.



✓ O *volume global de formação* assumiu o valor de 32.267.744 horas, com particular destaque para a área de formação *serviços de segurança*, que representa 59,8% do total.

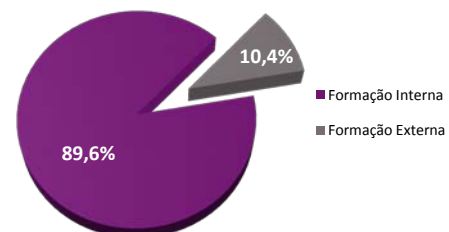
✓ No respeitante à *modalidade de formação*, constata-se a predominância da formação *contínua* que representa 89,1% do total da formação ministrada e a formação *inicial*, 10,9%.

**Horas de formação por modalidade**



✓ A formação interna regista uma percentagem de 89,6% do total da formação e a formação externa, 10,4%.

**Horas de formação por tipo de ação**

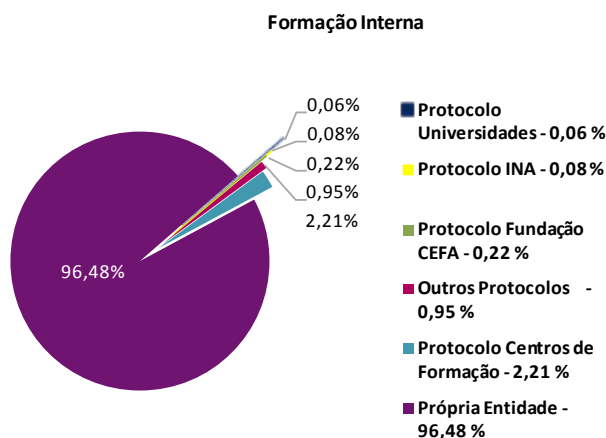


<sup>3</sup> O número de horas de formação entendido como volume de formação é o número de horas de cada ação a multiplicar pelo número de trabalhadores que a frequentaram.

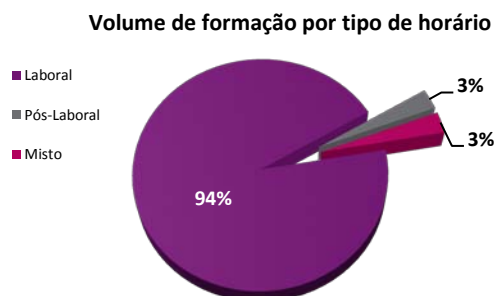
<sup>4</sup> Este valor deve ser analisado em conjunto com a percentagem dos trabalhadores da amostra que realizaram *formação* na RAM (22,3%) que é a mais baixa na amostra considerada.

### ■ ■ ■ Caracterização das ações de formação

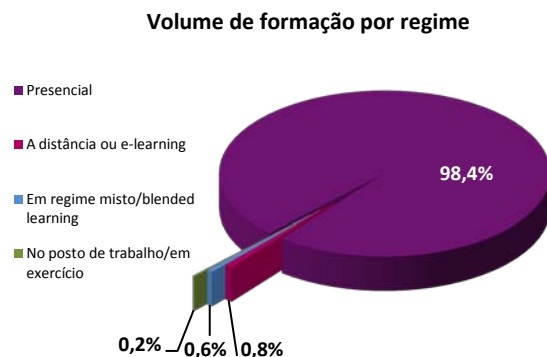
✓ Dos 89,6% do volume global de formação interna, 96,48% da formação foi organizada e desenvolvida pela própria entidade.



✓ A formação em *horário laboral* na administração pública, atingiu uma percentagem de 94%, sendo que os regimes *pós-laboral* e *misto* registaram percentagens reduzidas (3%).



✓ Relativamente ao *regime de formação*, salienta-se a quase exclusividade do *regime presencial* (98,4%), tendo os regimes de formação a *distância* ou *e-learning*, *misto/blended learning* e *no posto de trabalho/em exercício*, uma representação residual no quadro da administração pública de apenas 1,6%.

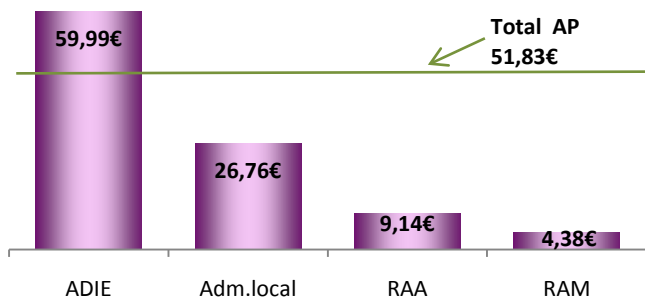


### Investimento em formação

✓ O investimento total em formação foi de 28.641.157,59€.

✓ O investimento em formação, por trabalhador, na administração pública, foi em média de 51,83€. Analisando por setor, este valor atingiu na ADIE 59,99€, na Administração local 26,76€, na RAA 9,14€ e na RAM 4,38€, por trabalhador.

Investimento em formação por trabalhador na A.P.

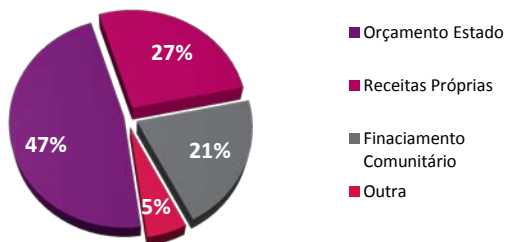


Nota: A média é calculada em relação ao total de trabalhadores da amostra. A informação reporta a 73% do total de questionários que preencheram os dados relativos a custos (P4), ADIE 68%, administração local 93%, RAA 62% e RAM 30%.

✓ O peso da formação nos orçamentos dos serviços representa, 0,19% do total de encargos com pessoal e 0,05% do total do orçamento dos serviços.

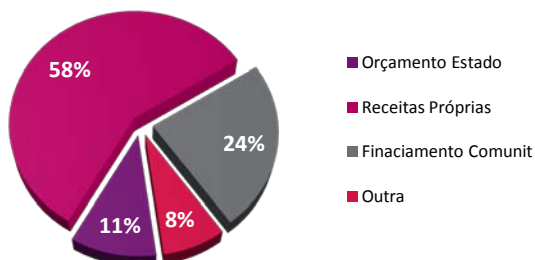
✓ A principal fonte de financiamento da formação foi o orçamento do estado, com 47% do total, seguido das receitas próprias (27%), financiamento comunitário (21%) e outras fontes (5%).

Fontes de financiamento na A.P.



✓ Na administração local as receitas próprias são a principal fonte de financiamento das atividades formativas (58%), seguindo-se o financiamento comunitário (24%), o orçamento de estado (11%) e outras fontes (8%).

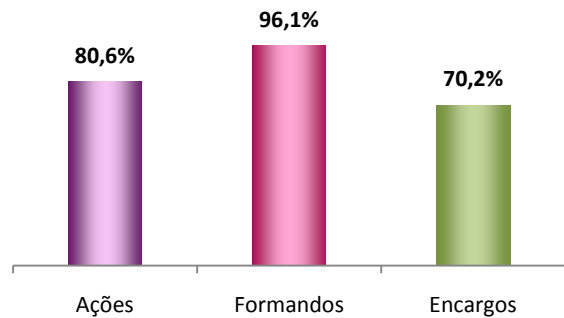
Fontes de financiamento na Adm. local



### Execução do plano de formação

✓ O grau de execução do plano de formação da administração pública, em número de ações planeadas foi de 80,6%. O grau de execução relativo aos formandos previstos e aos encargos previstos com a formação atingiu 96,1% e 70,2%, 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, valores apurados e reportados a 31 de dezembro de 2012, 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, a administração local e a administração regional autónoma.

Relativamente ao número de serviços abrangidos, a amostra, constituída por 1.237 relatórios de formação, corresponde a 1.732 serviços do universo de 2.220, apurado 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 da Madeira e região autónoma dos Açores.

Os relatórios recebidos dos serviços de apoio aos órgãos de soberania e administração direta e indireta do estado correspondem a dados de 1.365 serviços.

Da administração local foram recebidos relatórios de formação relativos a 262 municípios.

Os relatórios recebidos da região autónoma da Madeira correspondem a 29 serviços e da região autónoma dos Açores a 76 serviços.

Quanto ao *peso relativo dos serviços por setor de administração*, verifica-se que a amostra representa 78% do universo, sendo a Administração Local o setor com maiores taxas de resposta, 85%<sup>5</sup> (Gráfico 2).

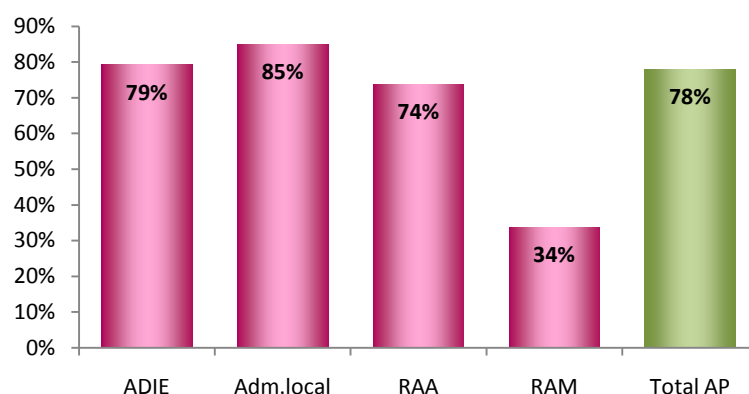
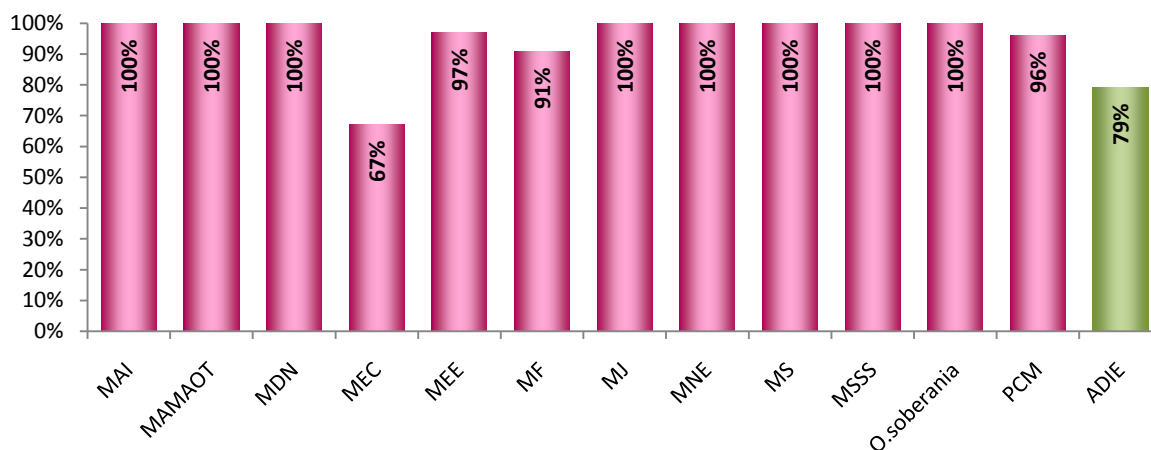


Gráfico 2 – Taxa de cobertura da amostra de serviços, por setor de administração

<sup>5</sup> Ver nota metodológica

Quanto ao peso relativo dos serviços da ADIE por ministério, registou-se percentagens de resposta de 100% no MAI, MAMAOT, MDN, MJ, MNE, MS, MSSS e Órgãos de Soberania. A amostra do MEC representa apenas 67 % do total de resposta (Gráfico 3).

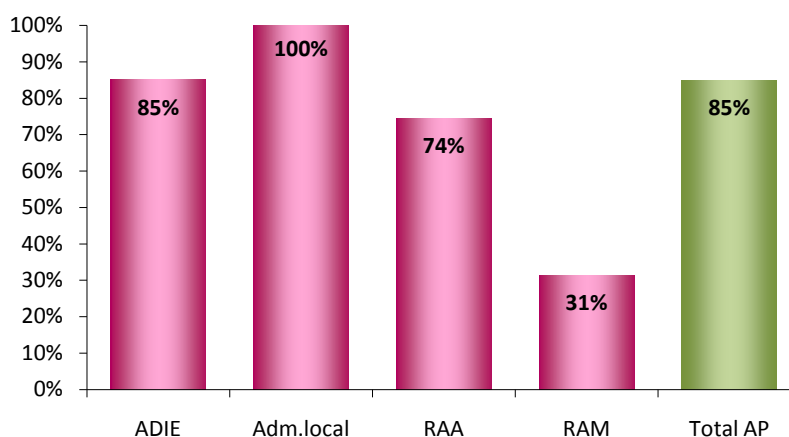
Nos organismos e serviços do MEC a representatividade foi de 65% nos estabelecimentos de educação e ensino básico, de 78% no ensino superior e de 100% nos restantes serviços (secretaria geral, direções gerais, institutos públicos, inspeções gerais, estruturas atípicas e estruturas de missão).



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

Relativamente ao número de trabalhadores, a amostra constituída por 1.237 relatórios de formação, corresponde a 552.649 trabalhadores de um universo de referência de 646.972 trabalhadores e a 224.797 formandos.

Quanto ao *peso relativo dos trabalhadores por setor de administração*, constata-se que a amostra representa 85% do universo, assumindo a administração local o maior contributo relativo para o total da administração pública (100%)<sup>6</sup> (Gráfico 4).



**Gráfico 4 - Taxa de cobertura da amostra de trabalhadores, por setor de administração**

<sup>6</sup> Ver NOTAS METODOLÓGICAS 4. Processo de recolha de dados c)

Quanto ao *peso relativo dos trabalhadores da ADIE por ministério*, registaram-se percentagens de resposta de 100%, no MAI, MAMAOT, MDN, MJ, MNE, MS, MSSS, Órgãos de Soberania, e muito aproximadas a 100%, no MEE, MF e PCM. A amostra do MEC representa apenas 65 % (Gráfico 5).



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

Quanto à distribuição dos trabalhadores por género e setor de administração, verificou-se que a amostra (total AP) representa em média cerca de 57,1% de *mulheres* e 42,9% de *homens* (Gráfico 6).

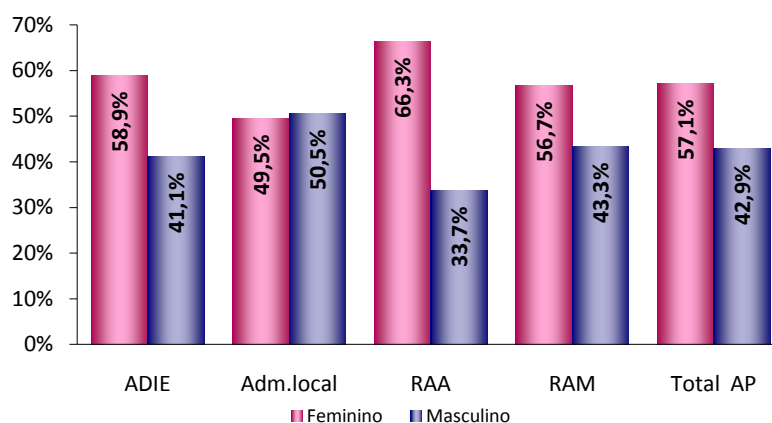


Gráfico 6 - Distribuição de trabalhadores por género e setor de administração

Na ADIE constata-se uma representatividade significativamente mais elevada das *mulheres* (58,9%) relativamente à percentagem de *homens* (41,1%). Na Administração local existe um equilíbrio entre *mulheres* (49,5%) e *homens* (50,5%).

A subamostra da administração regional autónoma apresenta uma percentagem significativamente maior de *mulheres*. A RAM tem 56,7% de trabalhadores do género *feminino* e a RAA tem 66,3%.

### 3. CARACTERIZAÇÃO DOS SERVIÇOS

#### 3.1. Caracterização das unidades de formação

Do universo dos serviços que enviaram relatórios de formação (1.732), 23,5% dispõe de unidades de formação à semelhança do reportado em 2011 (23%). Destacam-se o MS que apresenta a percentagem mais elevada dessas unidades com 79,4%, o MSSS com 63,6% e o MJ com 54,5%. Em sentido oposto, o MEC com 16,1% (Gráfico 7).

Os dados constantes do relatório do MNE não permitem quantificar os serviços com *unidades de formação* porque foram agregados os dados referentes aos 7 serviços, num único questionário.

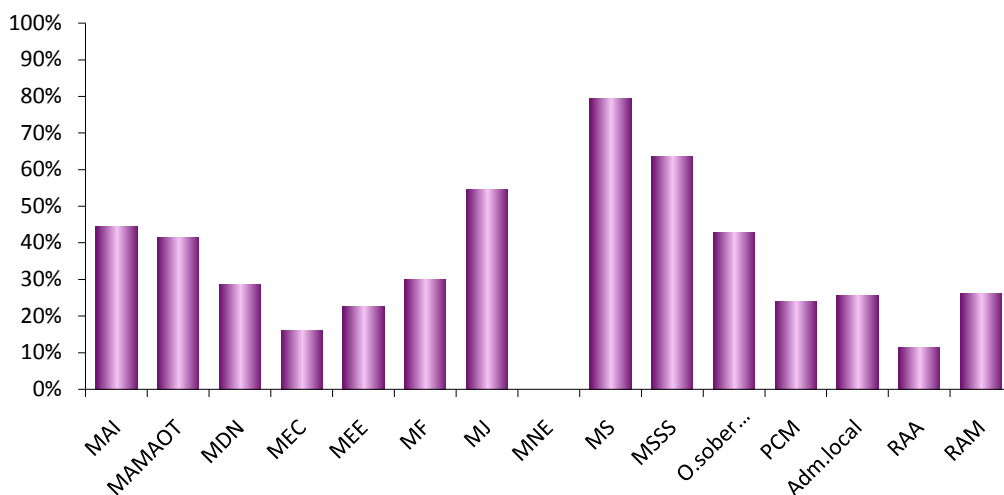


Gráfico 7 - Serviços com unidades de formação

Dos serviços que mencionam ter *unidade de formação*, 15,1 % são *direções de serviços*, 17,5 % são *divisões* e 67,4% correspondem a *outro* nível orgânico (Gráfico 8).

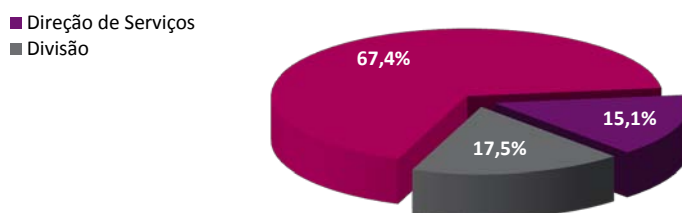


Gráfico 8 - Nível da unidade de formação dos serviços

Apenas 6,2% dos serviços da administração pública, ministram *formação para o exterior* (Gráfico 9).

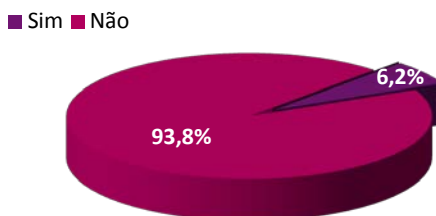


Gráfico 9 - Serviços que ministram formação para o exterior

O maior investimento na atividade de *formação para o exterior* regista-se nos organismos do MSSS, MJ, MS e MAI com percentagens acima dos 22% (Gráfico 10).

Por outro lado, os organismos do MEE com unidades de formação, não ministraram formação para o exterior.

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 os dados referentes aos 7 serviços que o constituem, num único questionário.

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

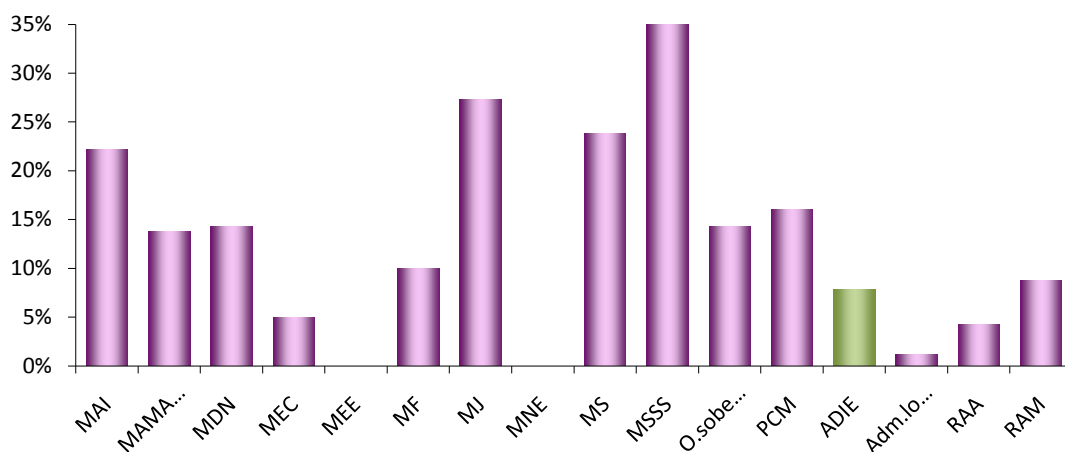


Gráfico 10 - Unidades de formação que ministram formação para o exterior por setor de administração



### 3.2. Caracterização dos serviços com planos de formação

No que respeita à planificação da formação, verifica-se que, em média, 42,8% da totalidade dos serviços da amostra, elaboraram *plano de formação* ou de frequência de ação de formação.

No conjunto da ADIE é de destacar o MS com 88,9% de serviços que elaboraram *plano de formação* e o MSSS e MJ com 72,7%. Em sentido inverso o MEC destaca-se com 37,9%.

Na Administração local 37,4% de serviços elaboraram *plano de formação*, na RAA 35,2% e na RAM 39,1% (Gráfico 11).

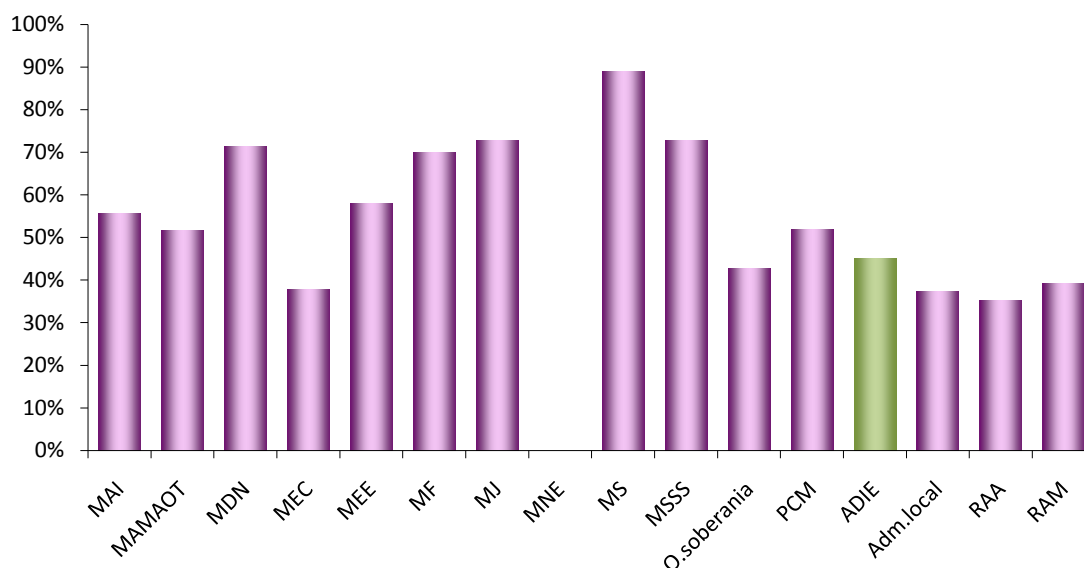


Gráfico 11 - Serviços com plano de formação

## 4. ANÁLISE DA FORMAÇÃO DESENVOLVIDA

### 4.1. Caracterização dos trabalhadores que participaram em ações de formação

Dos 552.649 trabalhadores que constituem a amostra, 224.797 frequentaram formação<sup>7</sup> (incluí os trabalhadores que fizeram autoformação) durante o ano de 2012, o que corresponde a 40,7% daquele universo, valor ligeiramente inferior ao de 2011 (41,54%).

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

Dos trabalhadores que frequentaram ações de formação, a ADIE regista uma percentagem de 43,6%, a Administração local de 31,3%, a RAA de 31,5% e a RAM de 22,3%.

Na ADIE, o MAI com 86,6% e o MF com 62,8% registam as maiores percentagens de participação dos trabalhadores em ações de formação. Posicionam-se acima dos 50%, o MEE e o MSSS. Com valores inferiores a 50%, situam-se os restantes ministérios (Gráfico 12).

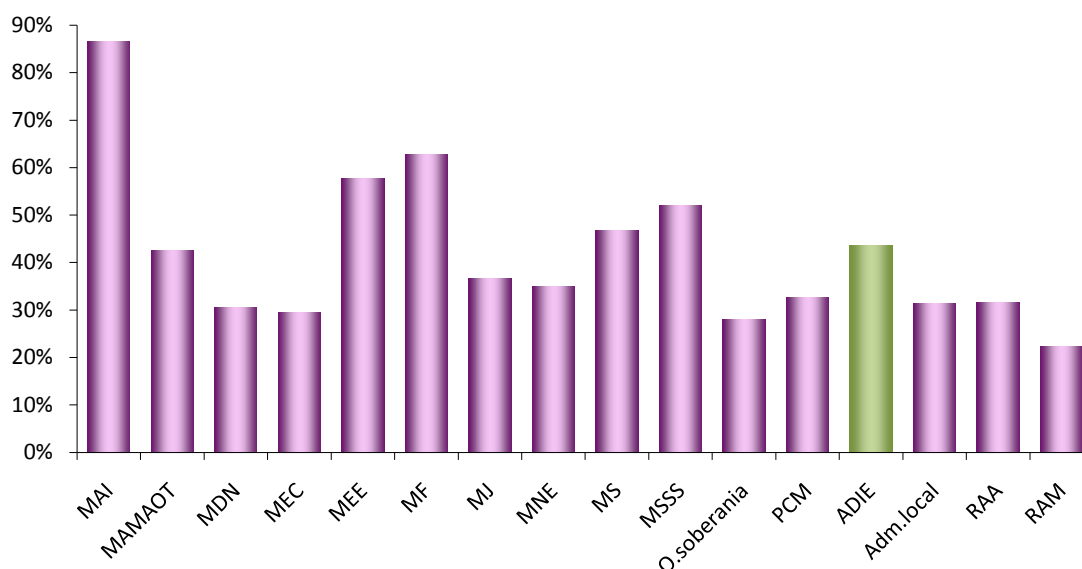


Gráfico 12 – Trabalhadores que participaram em ações de formação por ministério e setor de administração (%)

<sup>7</sup> Rácio entre o número de trabalhadores que participaram em ações de formação profissional (P2) e o número de trabalhadores da amostra (P1).

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

Apesar de a distribuição dos trabalhadores do género *feminino* da amostra para a administração pública (57,1%) ser superior à do género *masculino* (42,9%) conforme o referido no capítulo 2 – Gráfico 6, constata-se que a participação das mulheres na formação é inferior à dos homens (participação *feminina* em formação, 40% e participação *masculina* em formação, 41,6%) - Gráfico 13.

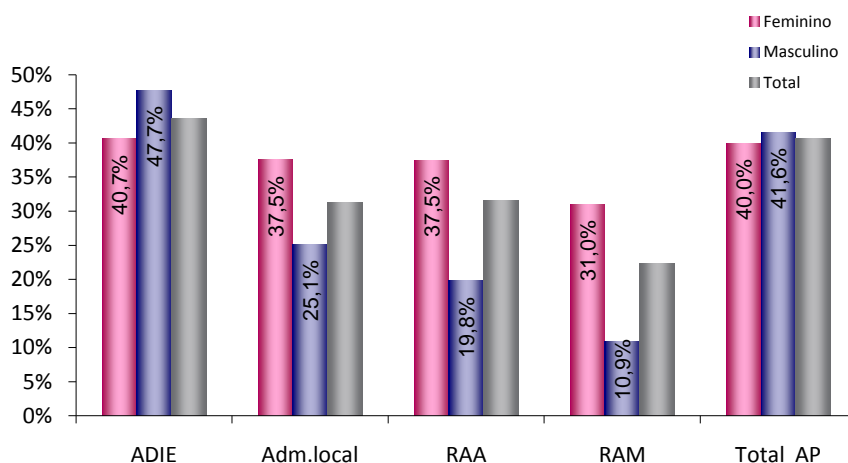


Gráfico 13 - Trabalhadores que participaram em ações de formação por género e setor de administração (%)

Na ADIE verifica-se a mesma tendência, embora a representatividade das *mulheres* (58,9%) seja mais elevada que a dos *homens* (41,1%) constata-se que a *participação das mulheres* na formação (40,7%) é inferior à dos *homens* (47,7%).

Na Administração local existe um equilíbrio na amostra na representatividade entre mulheres (49,5%) e homens (50,5%) mas constata-se que a percentagem de participação *feminina* (37,5%) é claramente superior à *masculina* (25,1%).

A subamostra da administração regional autónoma apresenta uma percentagem significativamente maior de mulheres: a RAM tem 56,7% de trabalhadores do género feminino e a RAA tem 66,3%, sendo também a percentagem de participação *feminina* em formação superior à *masculina*. Na RAM a participação *feminina* (31%) é superior à *masculina* (10,9%) e na RAA também (37,5% nas *mulheres* e 19,8% nos *homens*).

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

O MAI, MDN, MF, e MJ 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*, destacando-se o MAMAOT, em que a percentagem de participação *feminina* (42,5%) é quase igual à da *masculina* (42,4%) (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 2012, superou os 75% nos grupos profissionais: *Guarda Nacional Republicana, Pessoal do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, Polícia de Segurança Pública, Pessoal de Inspeção e Chefia Tributária* (Gráfico 15).

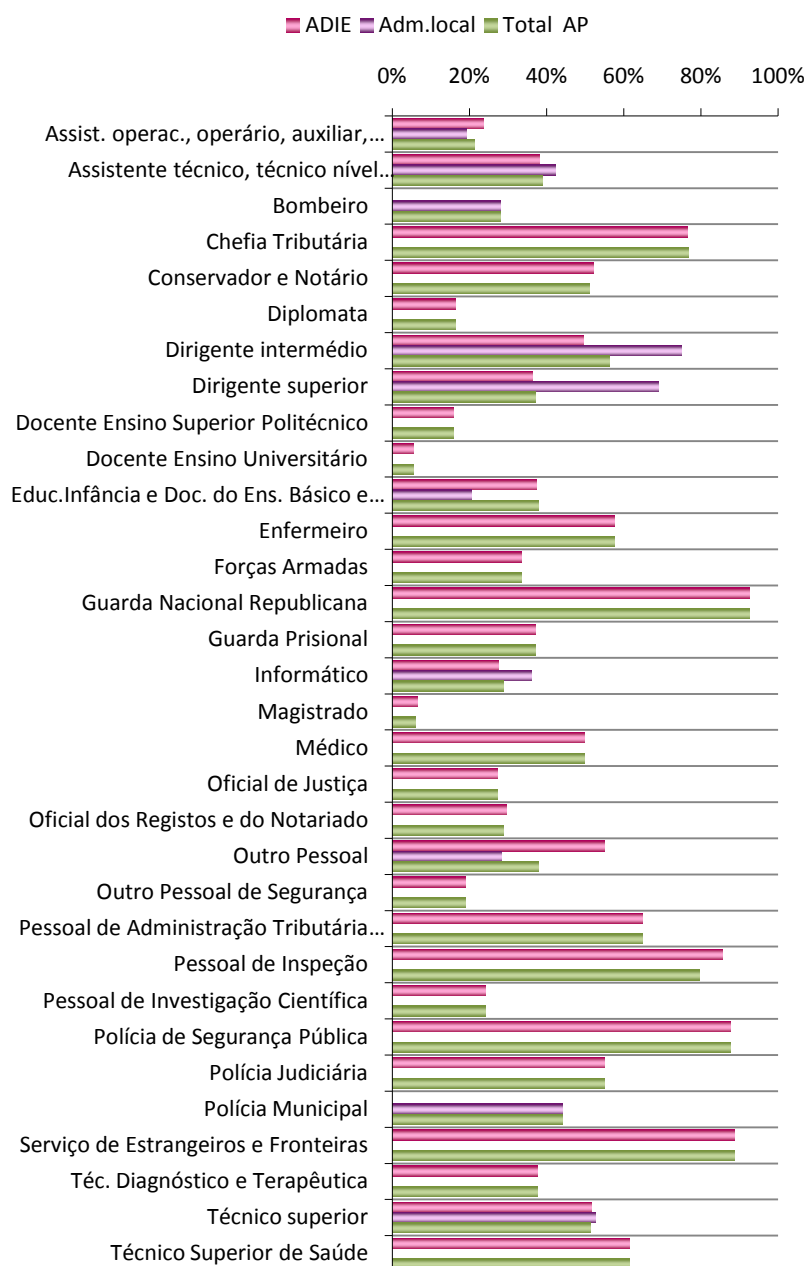


Gráfico 15 - Trabalhadores que participaram em ações de formação por grupo profissional (%)

Os docentes de ensino universitário e magistrados apresentam as percentagens mais baixas, inferiores a 6%.

A percentagem dos *dirigentes intermédios* que participaram em ações de formação no total da amostra da administração pública foi de 56,3% e a dos *dirigentes superiores* de 37,1%, sendo na ADIE de 49,5% e 36,4% respetivamente. Destaca-se as percentagens dos *dirigentes intermédios* e dos *dirigentes superiores* na Administração local, respetivamente com 74,9% e 69%.

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 setor 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 2012 comparadas com os valores correspondentes no ano de 2011.

**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	2011 (%)	2012 (%)	DESVIOS (pontos percentuais)
Taxas de participação mais altas	Guarda Nacional Republicana	42,80%	<b>92,50%</b>	49,70
	Pessoal do Serviço de Estrang. e Front	90,70%	88,60%	-2,10
	Polícia de Segurança Pública	92,70%	87,60%	-5,10
	Pessoal de Inspeção	70,70%	79,70%	9,00
	Chefia Tributária	<b>99,50%</b>	76,90%	-22,60
Taxas de participação mais baixas	Docentes do Ensino Universitário	6,30%	<b>5,50%</b>	-0,80
	Magistrados	<b>1,50%</b>	5,90%	4,40
Dirigentes	<b>Dirigentes Superiores</b>	40,90%	37,10%	-3,80
	ADIE	43,80%	36,40%	-7,40
	Adm. Local	40,00%	69,00%	29,00
	RAA	10,10%	17,60%	7,50
	RAM	22,40%	31,70%	9,30
	<b>Dirigentes intermédios</b>	56,90%	56,30%	-0,60
	ADIE	43,80%	49,50%	5,70
	Adm. Local	40,00%	74,90%	34,90
	RAA	10,10%	32,90%	22,80
	RAM	22,40%	19,70%	-2,70

Da análise comparativa entre os dois anos contata-se que há grupos profissionais que apresentam alterações significativas de participação, nomeadamente o grupo *Guarda Nacional Republicana* que apresentou um aumento de 2011 para 2012 de 50 pontos percentuais e o grupo *Chefia Tributária* que diminui 23 pontos.

*Outra variação significativa diz respeito aos grupos “Conservador e Notário” e “Oficial dos Registos e do Notariado”* (não incluídos no quadro 1) que tendo registado em 2011 taxas de participação em ações de formação superiores a 80%, em 2012 apresentaram uma descida respetivamente de 37 e 57 pontos percentuais.

## 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 2012 o valor global da formação foi de 32.267.744 horas. Comparativamente ao ano anterior (11.396.188 horas) houve um acréscimo de 183%.

As 32.267.744 horas de formação em 2012 distribuíram-se do seguinte modo: na ADIE 30.237.382 horas (93,7%), na Administração local 1.592.190 horas (4,9%), na RAA 419.850 horas (1,3%), e na RAM 18.322 horas (0,1%).

### 4.2.1. Horas de formação por trabalhador

Cada trabalhador da administração pública em 2012 frequentou em média 58 horas de formação (Gráfico 16).

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

Setorialmente, na ADIE atingiu as 71 horas, na Administração local as 14 horas, na RAA as 38 horas e na RAM as 4 horas de formação, por trabalhador.

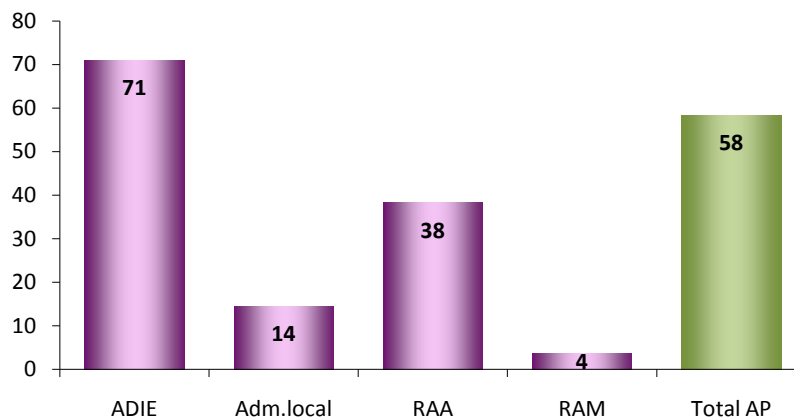
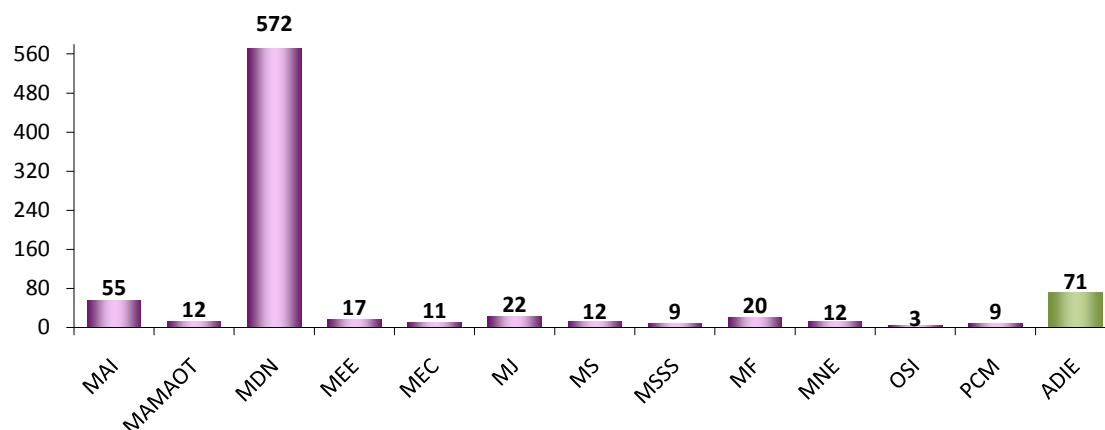


Gráfico 16 - Horas de formação por trabalhador/setor

Analisando os dados relativos à ADIE, o número de horas de formação por trabalhador atinge o valor mais elevado no MDN - 572 horas, o que se deve ao facto de haver um muito elevado número de efetivos das Forças Armadas, com elevado volume de formação, tendo esta realidade um forte impacto nos dados globais (Gráfico 17) .

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.

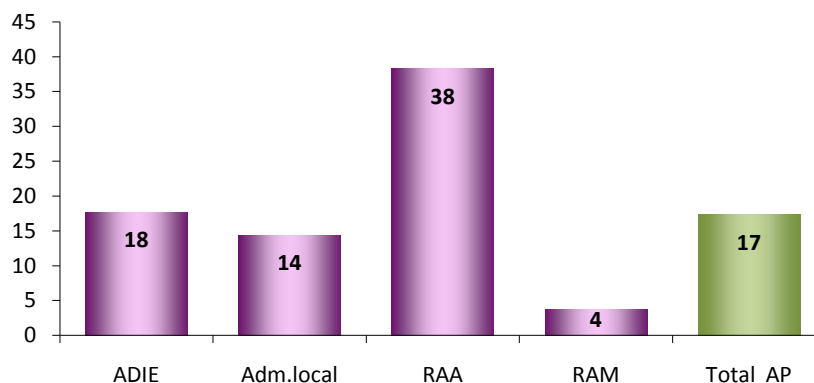


**Gráfico 17 - Horas de formação por trabalhador/ministério**

Examinando com mais detalhe a ADIE, excluindo os dados referentes aos três ramos das forças armadas – Exército, Marinha e Força Aérea, verifica-se que o número de horas por trabalhador assume um valor significativamente mais baixo (Gráfico 18).

Este valor é calculado em relação ao total de trabalhadores da amostra, excluindo os trabalhadores das Forças Armadas.

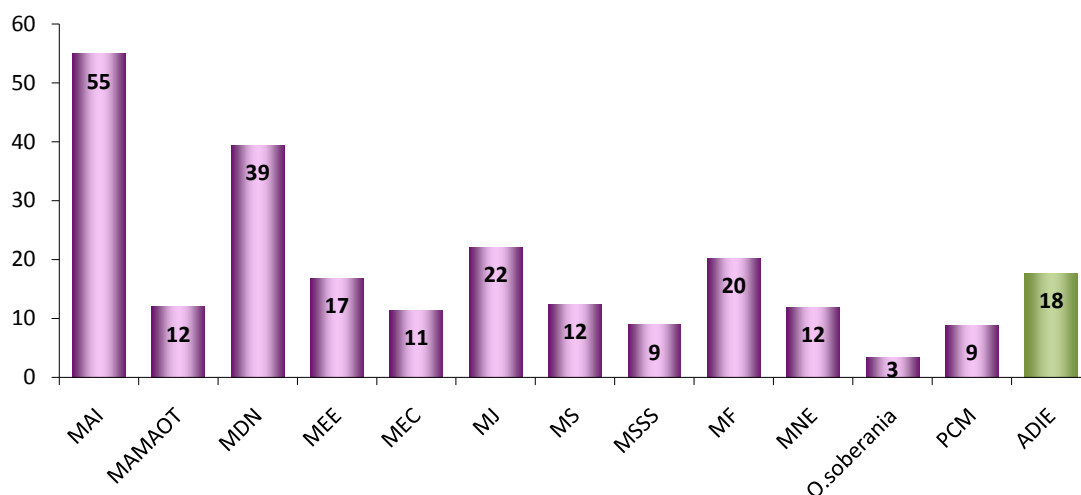
Assim o número de horas por trabalhador na ADIE baixa significativamente de 71 para 18, aproximando-se do valor total da AP, que passa a ser de 17 horas de formação por trabalhador.



**Gráfico 18 - Horas de formação por trabalhador/setor (excluindo as Forças Armadas)**



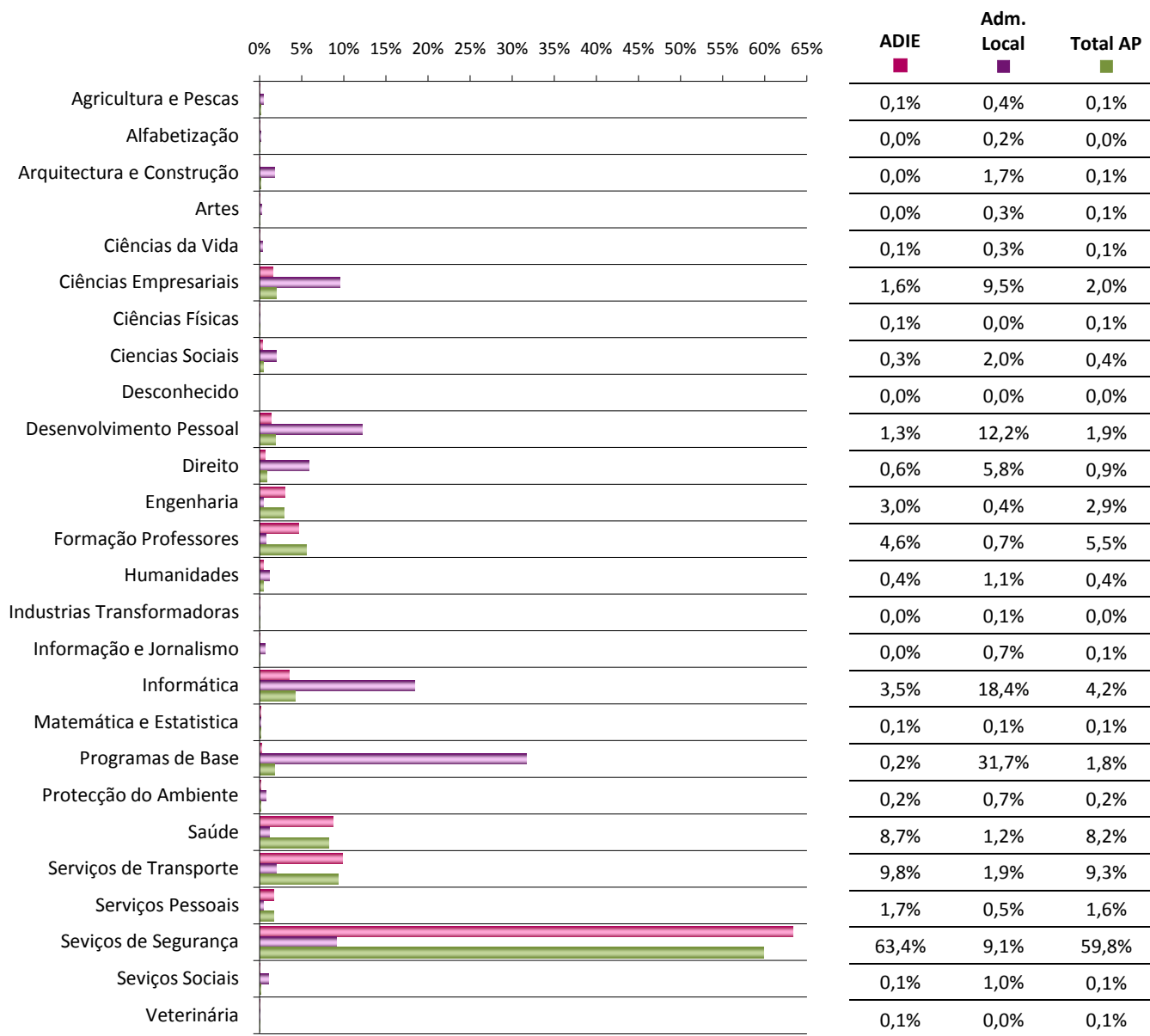
Consistentemente, e analisando as horas de formação por trabalhador nos diferentes ministérios, o número de horas de formação atinge os valores mais elevados de forma destacada no MAI, com 55 horas por trabalhador, no MDN com 39 horas por trabalhador - excluindo os dados referentes aos três ramos das forças armadas (Exército, Marinha e Força Aérea) - MJ com 22 horas e MF com 20 horas por trabalhador (Gráfico 19).



**Gráfico 19 - Horas de formação por trabalhador/ministério (excluindo as Forças Armadas)**

#### 4.2.2. Formação por área

Apresentam-se de seguida o Gráfico 20 (ADIE e Adm. Local) e o Gráfico 21 (RAA e RAM) com os contributos de cada área de formação <sup>8</sup>, por setor de administração:



**Gráfico 20 - Horas por área de formação, na ADIE e AL**

Em toda a administração pública é em *Serviços de Segurança* que se regista o maior volume de formação, com uma percentagem de 59,8%, que compreende os domínios referentes à *segurança militar, segurança de pessoas e bens e segurança e higiene no trabalho*. Na ADIE esta área, representa uma percentagem, de 63,4% (Gráfico 20). Esta tendência tem-se mantido nos últimos anos. Segue-se a área da *formação de serviço de transportes* (9,3%), saúde (8,2%) e *formação de professores* (5,5%).

<sup>8</sup> 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)

Na AL destaca-se a formação em *programas de base* (31,7%), *Informática* (18,4%), *desenvolvimento pessoal* (12,2 %) e *ciências empresariais* (9,5%).

Na RAA sobressai a *formação de professores* (88,8%), enquanto na RAM se evidencia a formação em *desenvolvimento pessoal* (45,2 %), a *formação de professores* (19,6%) e *Informática* (14,3%) (Gráfico 21).

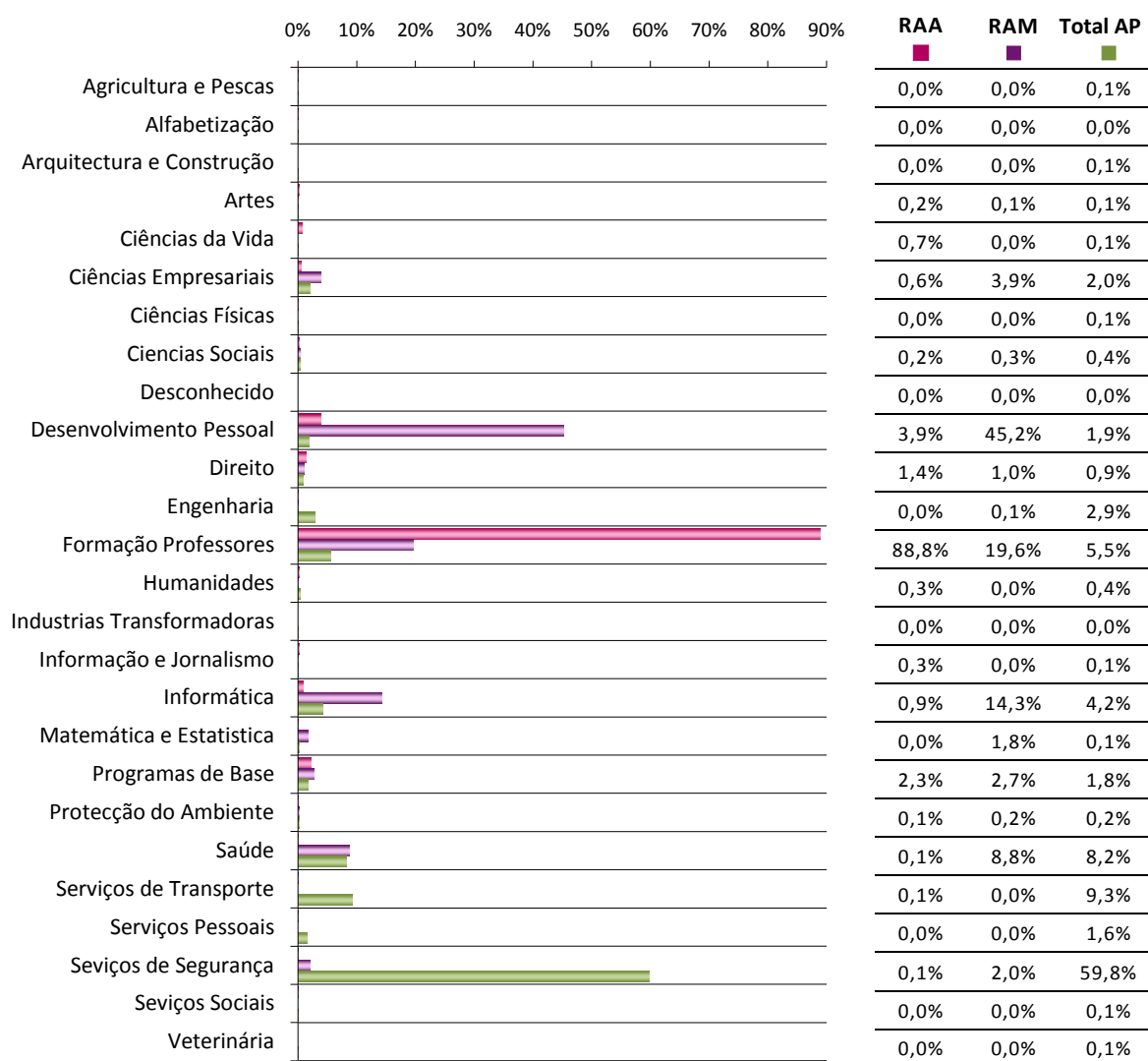


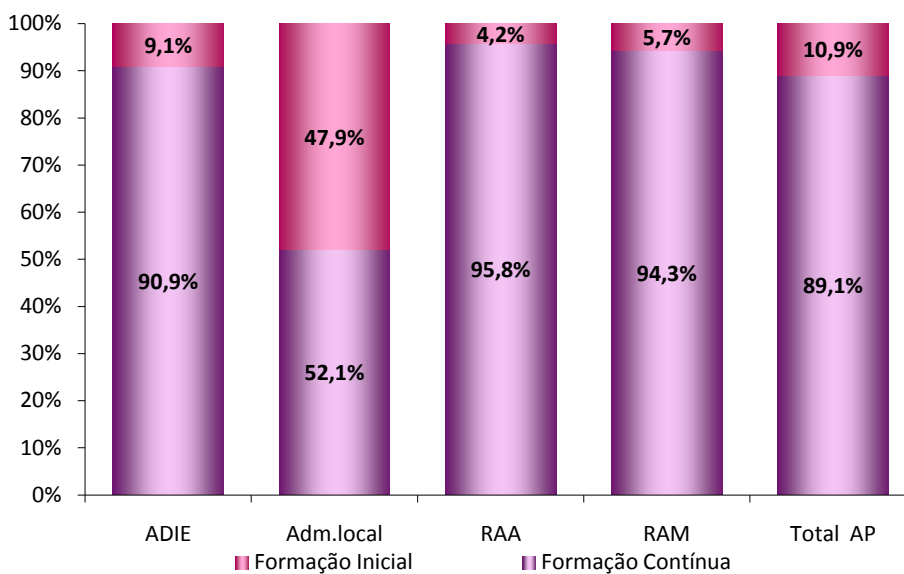
Gráfico 21 - Horas por área de formação, na RAA e RAM

### 4.2.3. Formação por modalidade

#### a) Volume de formação por modalidade e setor de administração

Na administração pública, a distribuição da formação por modalidade continua a revelar uma predominância da *formação contínua*, representando 89,1% do total da formação ministrada.

Enquanto na ADIE os valores da *formação inicial* e *contínua* se aproximam da tendência geral, na Administração local a distribuição é mais equitativa: *formação contínua* (52,1%) e *formação inicial* (47,9%). Na administração regional autónoma acentua-se a predominância da *formação contínua* (Gráfico 22).



**Gráfico 22 - Horas de formação por modalidade e setor de administração**

## b) Volume de formação por modalidade na ADIE

A *formação contínua* predomina claramente em todos os ministérios com exceção do MAI e MJ em que a *formação inicial* atinge respetivamente os 62% e 55% (Gráfico 23). Para estes valores do volume de formação inicial, contribuíram a GNR no MAI e a Direção Geral dos Serviços Prisionais no MJ.

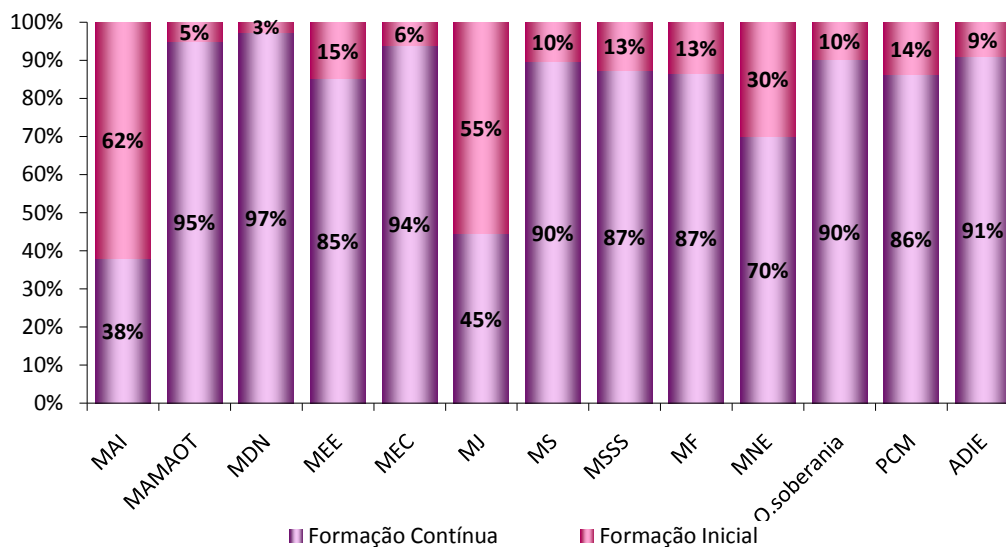


Gráfico 23 - Horas de formação por modalidade e ministério

### 4.2.4. Tipo de ações de formação

#### a) Tipo de ações de formação na administração pública

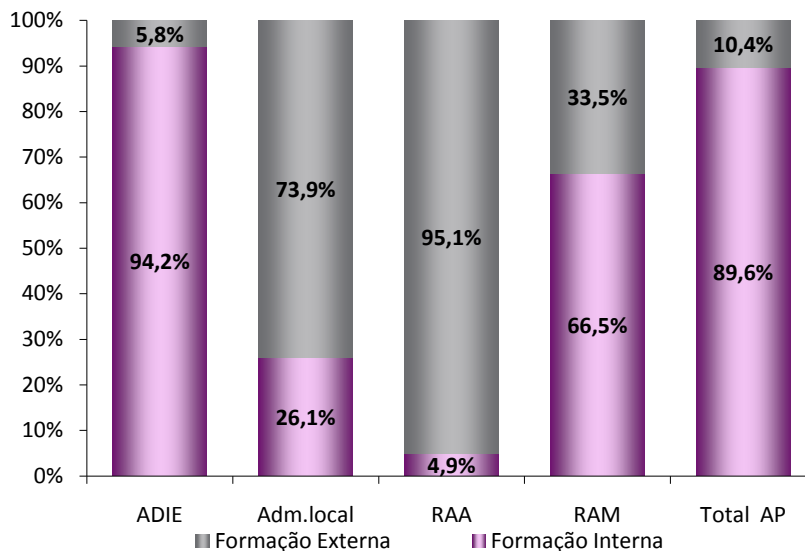
Quanto ao tipo de ação desenvolvida a formação classifica-se em interna e externa<sup>9</sup>.

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.

<sup>9</sup> Fonte: DGAEP

No ano de 2012, a *formação interna*, representou 89,6% do total da amostra da administração pública face aos 10,4% da *formação externa* (Gráfico 24). Constatase um aumento do peso da formação interna (71%, em 2011).

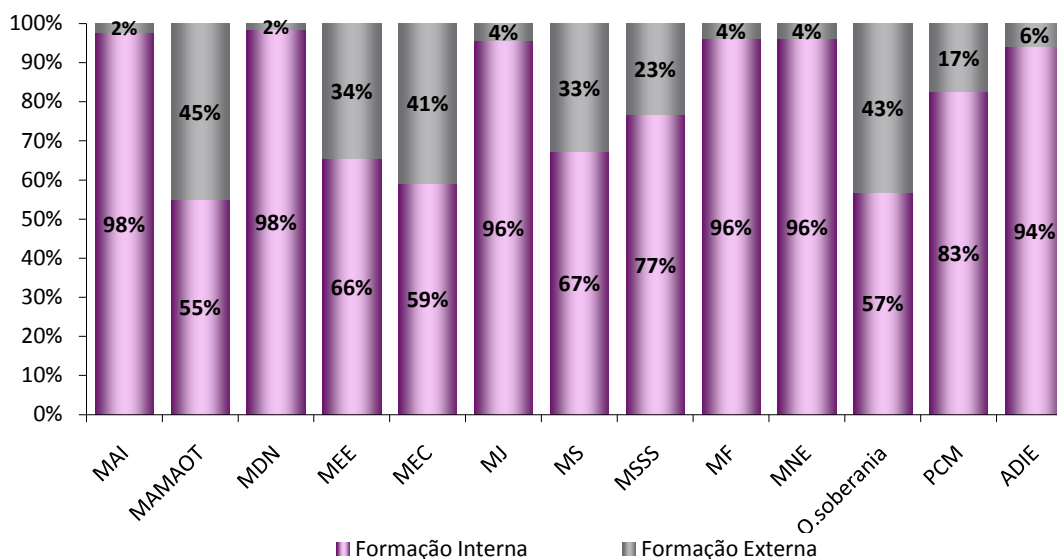


**Gráfico 24 – Horas de formação por tipo de ação e sector de administração**

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

### b) Tipo de ações de formação na ADIE

No MAI, MDN, MJ, MF e MNE a taxa de *formação interna* iguala ou supera os 96%. (Gráfico 25).



**Gráfico 25 - 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 94%, os *regimes pós-laboral e misto* registam percentagens muito reduzidas (3%) em ambos os regimes, valores ainda mais baixos do que em 2011 (10% e 4% respetivamente).

A percentagem do volume de formação por tipo de horário na ADIE corresponde aproximadamente à percentagem da A.P. Na Administração local houve um esforço para a formação em *regime misto* que atingiu os 25% comparativamente ao ano anterior em que este tipo horário apenas representou 1%.

Na administração regional autónoma, a formação em *horário laboral* é predominante, atingindo percentagens perto dos 100% (Gráfico 26).

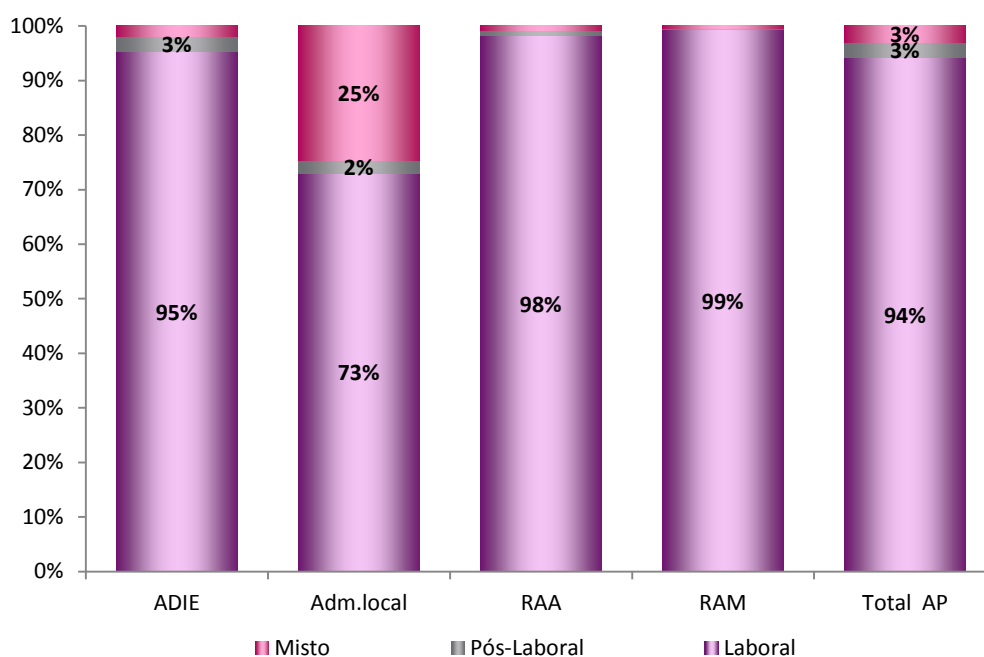


Gráfico 26 - Volume de formação por tipo de horário na administração pública

## 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%, em consonância com a tendência global, atingindo os 100% no MDN (Gráfico 27).

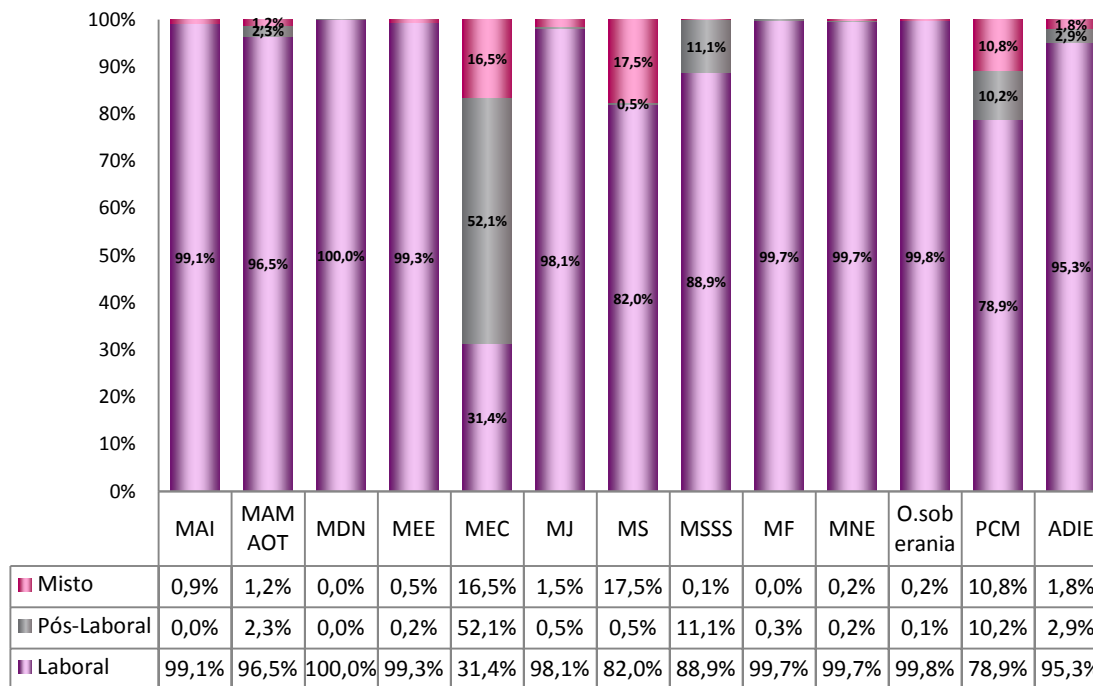


Gráfico 27 - Volume de formação por tipo de horário por ministério

Quanto à formação em *horário pós-laboral* destaca-se, com percentagem significativa, o MEC com uma taxa de 52,1%, o MSSS (11,1%) e a PCM (10,2%). 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 MS, o MEC e a PCM, respetivamente com percentagens de formação de 17,5%, 16,5% e 10,8%.



#### 4.2.6. Regime de formação

A formação em *regime presencial* representa na administração pública uma percentagem muito elevada: 98,4% (Gráfico 28).

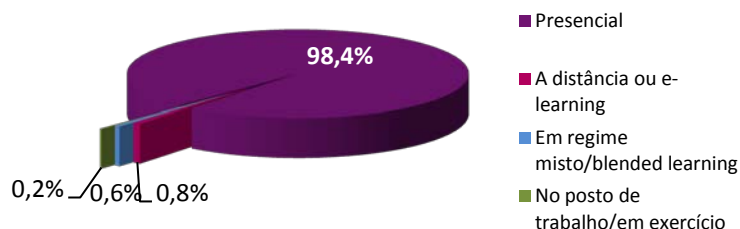


Gráfico 28 - Volume de formação por regime na administração pública

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 1,6%, valor inferior ao do ano de 2011 (3,7%).

A percentagem do volume de formação por *regime* na ADIE corresponde aproximadamente à tendência geral. Na maior parte dos ministérios, o volume de formação em *regime presencial* supera os 90%, com exceção da PCM (76,6%), MF (77,3%), MEE (82,1%) e MAMAOT (84,8%) (Gráfico 29).

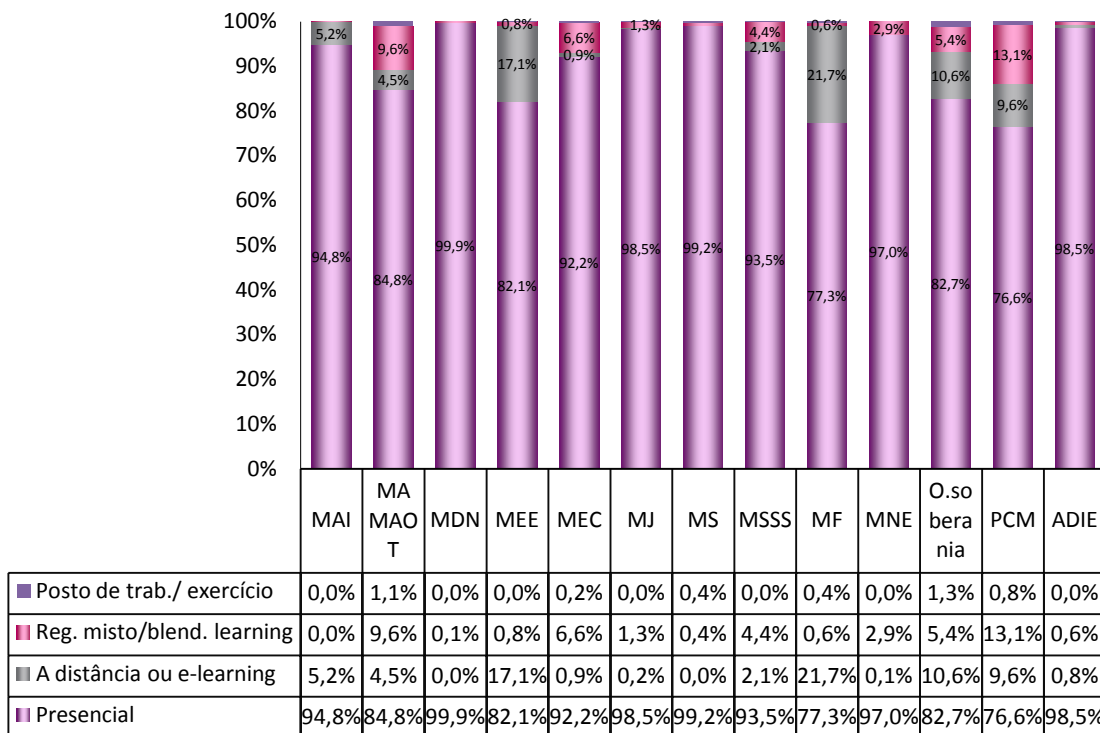
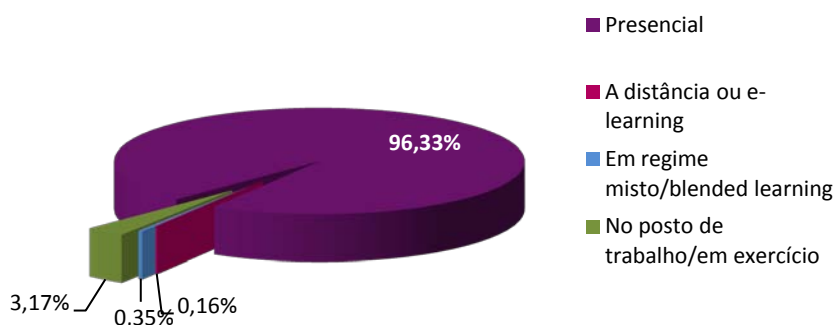


Gráfico 29 - Volume de formação por regime e ministério

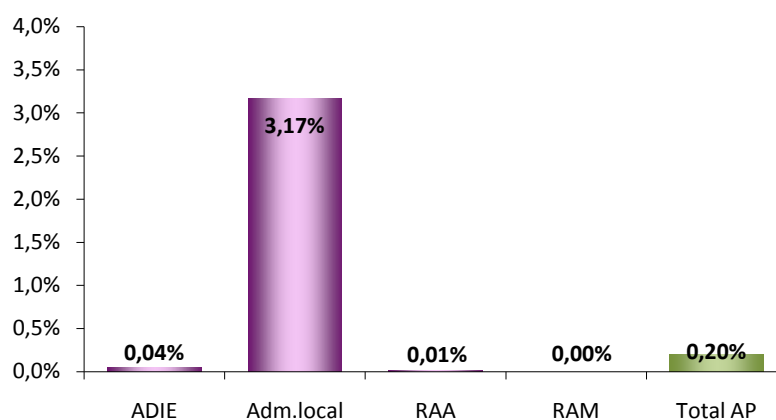
Quanto à formação em *regime a distância* ou *e-learning* destacam-se também com percentagens significativas o MF (21,7%) e o MEE (17,1%), registando a generalidade dos ministérios percentagens reduzidas.

Relativamente à formação ministrada em regime *misto/blended learning* sobressaem a PCM (13,1%), o MAMAOT (9,6%) e o MEC (6,6%).

A administração local destaca-se pelo esforço em formação no *posto de trabalho* que atingiu os 3,17%, consideravelmente superior aos outros setores da administração (Gráfico 30) e (Gráfico 31).



**Gráfico 30 - Volume de formação da administração local por regime**



**Gráfico 31 - Volume de formação no *posto de trabalho* por setor**

Na administração regional autónoma, a formação em *regime presencial* é predominante atingindo percentagens de 99%, valor idêntico ao de 2011.

#### 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 interna, relativamente aos valores de 2011 (respetivamente 71% e 29%) (Gráfico 32).

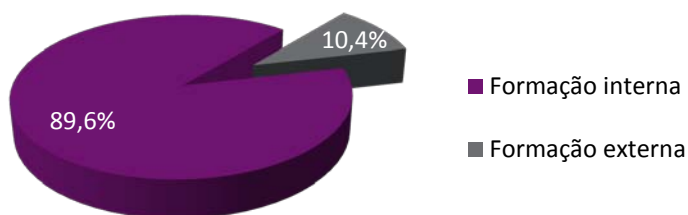


Gráfico 32 – Volume de formação interna e externa

Através da leitura do Quadro 2 pode verificar-se que a maioria da formação interna é ministrada pela *própria entidade*. No caso da formação externa, a maior taxa de formação cabe a “outras” entidades formadoras (5,3%).

As diferentes entidades da ADIE recorreram, maioritariamente à *própria entidade* para ministrar formação (91,5%), bem como a RAM (66,5%).

Em sentido oposto, a formação organizada pela *própria entidade* registou os valores mais baixos na AL (13,6%) e região autónoma dos Açores (2,27%). Este facto foi contrabalançado por um maior recurso à formação externa promovida por “outras” entidades formadoras na Administração local (41,4%) e na RAA (65,4%).

Quadro 2 – Volume de formação por entidade formadora

Sector	ADIE	Adm. Local	RAA	RAM	Total AP
<b>Própria Entidade</b>	91,52%	13,58%	2,27%	66,46%	86,50%
Protocolo INA	0,07%	0,18%	0,00%	0,00%	0,07%
Protocolo Fundação CEFA	0,01%	3,72%	0,04%	0,00%	0,19%
Protocolo Universidades	0,06%	0,10%	0,00%	0,00%	0,06%
Protocolo Centros de Formação	2,02%	1,22%	2,45%	0,00%	1,98%
Outros Protocolos	0,52%	7,38%	0,09%	0,00%	0,85%
<b>INA</b>	0,27%	0,24%	0,03%	0,24%	0,27%
Fundação CEFA	0,06%	6,00%	3,94%	0,00%	0,40%
Outras Entidades Públicas	0,59%	11,59%	22,91%	15,97%	1,43%
Empresa de Formação	0,47%	10,19%	0,73%	5,13%	0,96%
Escolas ou Universidades	1,66%	1,88%	1,50%	1,08%	1,67%
Associação Sindical ou Profissional	0,13%	2,07%	0,64%	4,22%	0,23%
Empresa Fornecedora de Equipamento/Instrumento de trabalho	0,06%	0,49%	0,01%	4,42%	0,08%
Outras	2,57%	41,36%	65,39%	2,48%	5,30%

Quanto à distribuição do volume de formação na ADIE organizada pela *própria entidade* (27.674.293 horas), destaca-se em primeiro lugar, o MDN (83,48%) seguido pelo MAI (9,18%), (Gráfico 33).

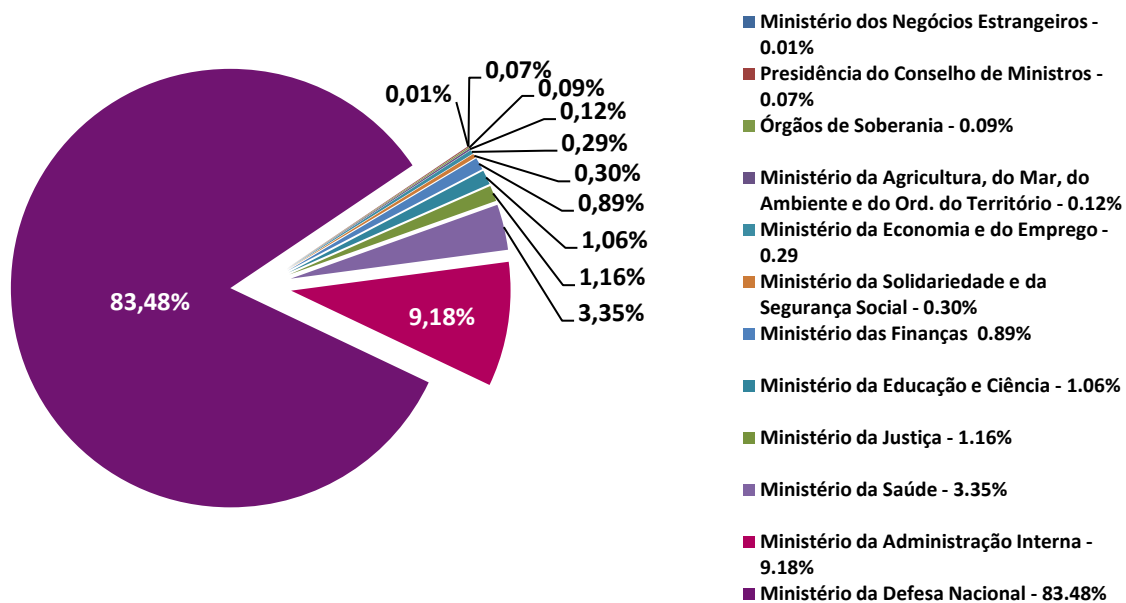


Gráfico 33 – Distribuição do volume de formação interna organizada pela própria entidade, na ADIE

## 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 2012, 28.641.157,59€. Comparando com o ano 2011 (46.650.606,22€) houve uma redução de 38,6%, embora também tenha havido uma diminuição do número de entidades que reportaram custos, na amostra (redução de 9 pontos percentuais).

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 82,6% 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 17,4% (Gráfico 34).

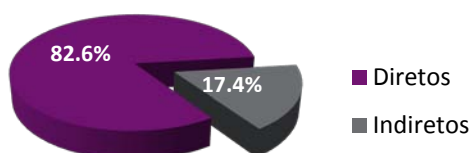


Gráfico 34 - Estrutura de custos da formação na administração pública

#### 5.1.1 Investimento em formação por trabalhador, por setor de administração

O investimento em formação por trabalhador, na administração pública, foi em média de 51,83€. Analisando por setor, este valor atingiu na ADIE 59,99€, na Administração local 26,76€, na RAA 9,14€ e na RAM 4,38€, por trabalhador (Gráfico 35).

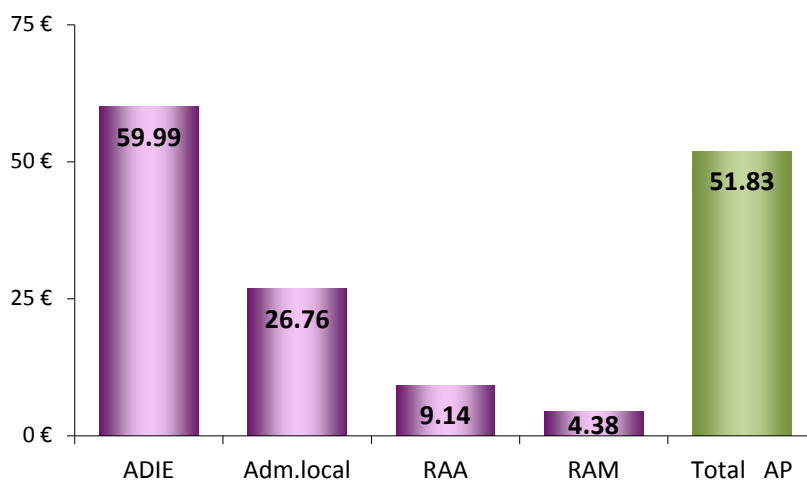


Gráfico 35 - Investimento em formação por trabalhador na administração pública (total da amostra)

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

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

Setor/Ministério	Nº total de trabalhadores (amostra)	Custo total (€)	Custo por trabalhador (€)
Adm. Local	110.558	2.959.007,10	26,76
RAA	10.971	100.297,83	9,14
RAM	5.016	21.992,99	4,38
<b>ADIE</b>	<b>426.104</b>	<b>25.559.859,67</b>	<b>59,99</b>
MAI	47.407	466.900,70	9,85
MAMAOT	9.714	567.432,83	58,41
MDN	41.069	8.778.873,84	213,76
MEC	143.370	3.234.684,15	22,56
MEE	9.051	1.259.948,81	139,21
MF	12.829	547.829,90	42,70
MJ	15.685	2.013.777,01	128,39
MNE*	1.400	33.994,87	24,28
MS	117.759	6.899.907,95	58,59
MSSS	13.057	1.128.892,32	86,46
O. Soberania	9.188	412.382,70	44,88
PCM	5.575	215.234,59	38,61
<b>Total AP</b>	<b>552.649</b>	<b>54.201.017,27</b>	<b>51,83</b>

\* A SG respondeu agregando as 7 entidades num único questionário.

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 59,87€, o que correspondeu a 69,60€ na ADIE, 28,59€ na Administração local, a 13,99€ na RAA e a 47,92€ na RAM (Gráfico 36).

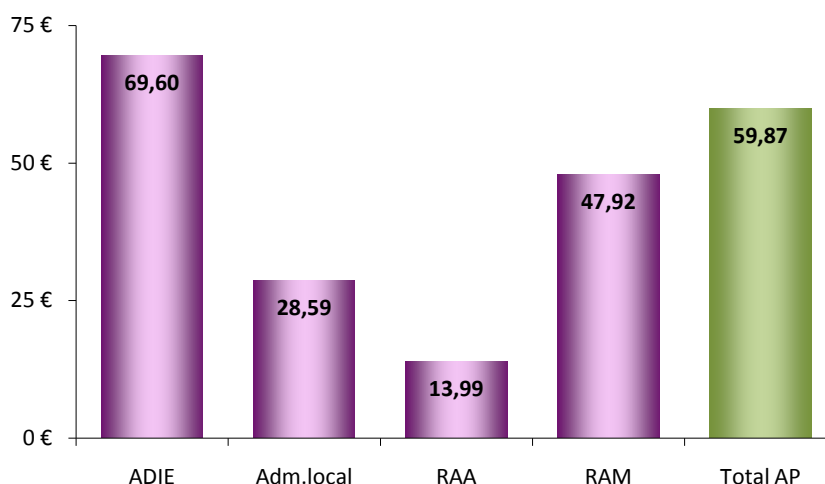


Gráfico 36 - Investimento em formação por trabalhador na administração pública (subamostra com reporte de custos)

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

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

Setor/Ministério	Nº total de trabalhadores (subamostra)	Custo total (€)	Custo por trabalhador (€)	Entidades que reportaram custos (%)
Adm. Local	103.483	2.959.007,10	28,59	93%
RAA	7.171	100.297,83	13,99	62%
RAM	459	21.992,99	47,92	30%
<b>ADIE</b>	<b>367.244</b>	<b>25.559.859,67</b>	<b>69,60</b>	<b>68%</b>
MAI	47.407	466.900,70	9,85	100%
MAMAOT	9.273	567.432,83	61,19	93%
MDN	41.064	8.778.873,84	213,79	100%
MEC	88.183	3.234.684,15	36,68	60%
MEE	8.966	1.259.948,81	140,53	97%
MF	12.829	547.829,90	42,70	100%
MJ	15.667	2.013.777,01	128,54	91%
MNE*	1.400	33.994,87	24,28	100%
MS	116.074	6.899.907,95	59,44	97%
MSSS	13.057	1.128.892,32	86,46	100%
O. Soberania	8.992	412.382,70	45,86	71%
PCM	4.332	215.234,59	49,68	90%
<b>Total AP</b>	<b>478.357</b>	<b>54.201.017,27</b>	<b>59,87</b>	<b>73%</b>

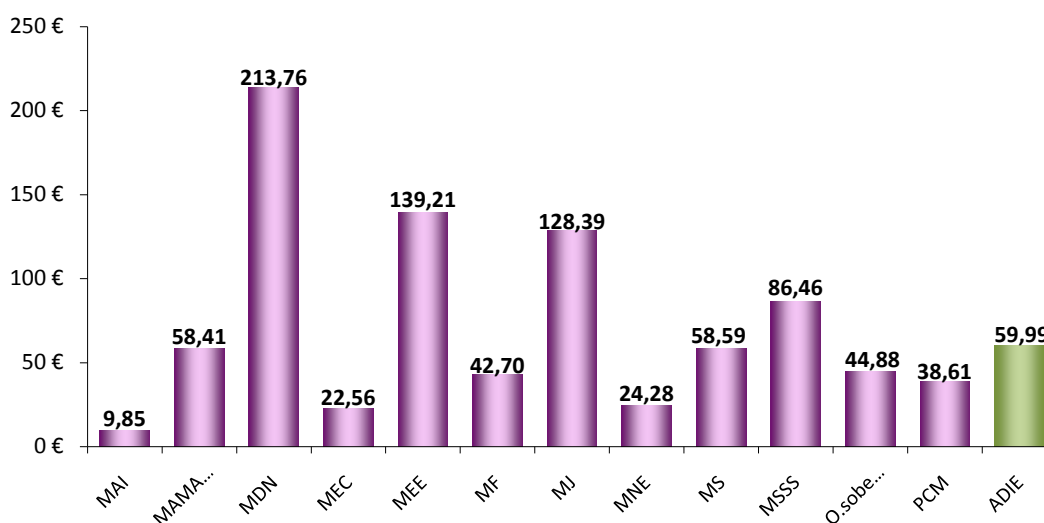
\* A SG respondeu agregando as 7 entidades num único questionário.

Na coluna 4 do Quadro 4, apresenta-se o custo por trabalhador, considerando apenas os trabalhadores das entidades que reportaram custos. Efetivamente constata-se alterações nos valores de custo por trabalhador comparativamente aos valores do Quadro 3, sobretudo nos setores 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 setores (variações entre 30% e 100%). É de realçar pela positiva casos como o MAI, MDN, MF, MNE e MSSS, 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 (213,76€), o MEE (139,21€) e o MJ (128,39€) destacam-se dos restantes, (Gráfico 37).



**Gráfico 37 - Investimento em formação por trabalhador por ministério (total da amostra)**

O investimento em formação por trabalhador revelou-se baixo no MAI (9,85€), no MEC (22,56€) e no MNE (24,28€).



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 38.

No caso do MAI, do MDN, do MF, do MNE e do MSSS, em que todos os questionários entregues integram a informação relativa aos custos de formação, o valor do investimento por trabalhador é igual nas duas amostras consideradas.

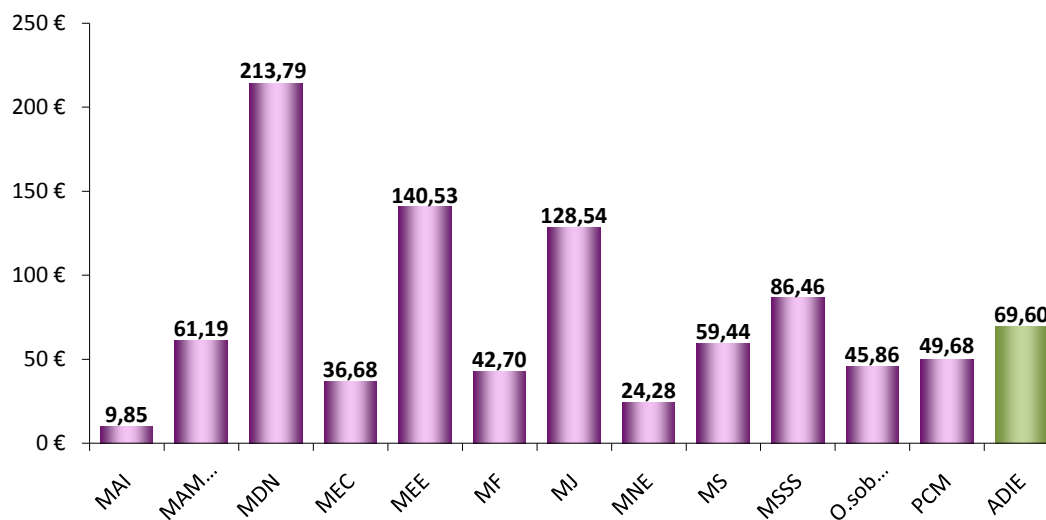
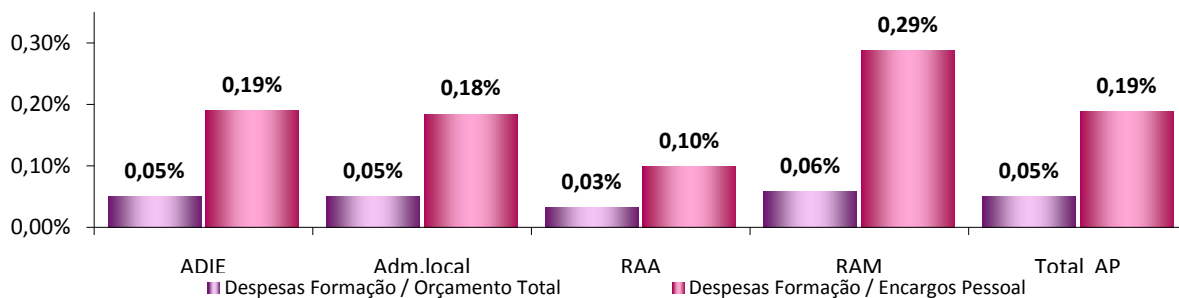


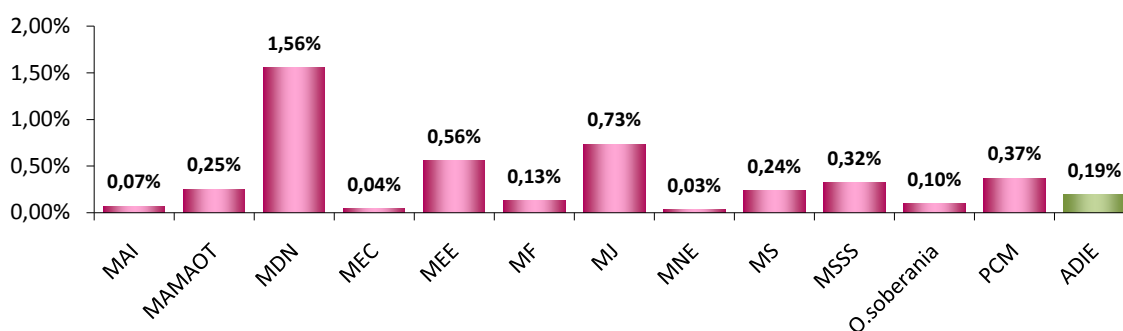
Gráfico 38 - Investimento em formação por trabalhador, por ministério (subamostra com reporte de custos)

Quanto ao peso da formação nos *orçamentos dos serviços da administração pública* (Gráfico 39), verifica-se que o mesmo corresponde a, 0,19% do total de *encargos com pessoal* e a 0,05% 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 e na Administração local, semelhantes à percentagem da AP.

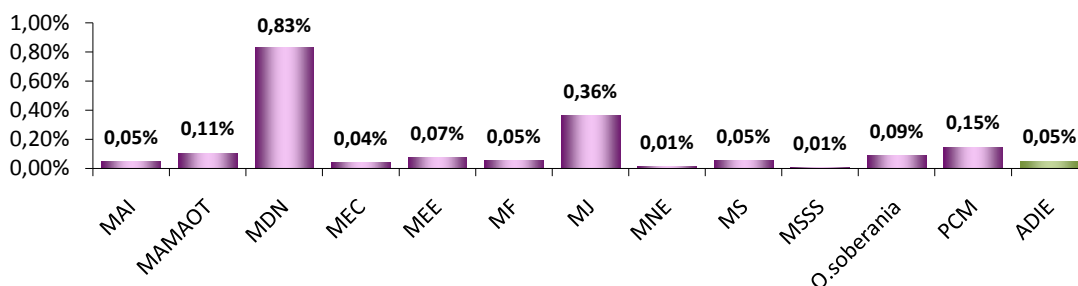


**Gráfico 39 - Despesas com formação face aos encargos com pessoal e ao orçamento dos serviços na administração pública<sup>10</sup>**

Quanto às despesas com formação por ministério e relativamente à relação com os *encargos com pessoal*, destacam-se o MDN (1,56%) e o MJ (0,73%), (Gráfico 40).



**Gráfico 40 - Despesas com formação face aos encargos com pessoal, por ministério<sup>11</sup>**



**Gráfico 41 - Despesas com formação face aos orçamentos dos serviços, por ministério<sup>11</sup>**

São também os mesmos ministérios, MDN (0,83%) e MJ (0,36%), que se destacam dos restantes, por apresentarem níveis mais elevados de despesa com a formação relativamente ao orçamento total (Gráfico 41).

<sup>10</sup> Nota: A informação reporta a 81% do total de questionários que preencheram dados relativos aos encargos (P4), ADIE 77%, administração local 96%, RAA 72% e RAM 60%.

<sup>11</sup> Nota: A informação reporta a 77% do total de questionários da ADIE que preencheram dados relativos aos encargos (P4)

## 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 47% do total da amostra da AP, seguido das *receitas próprias* (27%), *financiamento comunitário* (21%) e *outras fontes* (5%).

Em 2011 a distribuição das várias fontes de financiamento foi diferente, sendo também a principal *fonte de financiamento* da formação, o *orçamento do estado* com 58,3% do total da amostra da AP, mas seguido do *financiamento comunitário* (21%), *receitas próprias* (17%) e *outras fontes* (3,7%).

Quer na ADIE e quer na RAA a principal *fonte de financiamento* da formação é o *orçamento de 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 (58%), seguindo-se o *financiamento comunitário* (24%), o *orçamento de estado* (11%) e *outras fontes* (8%). – ( Gráfico 42).

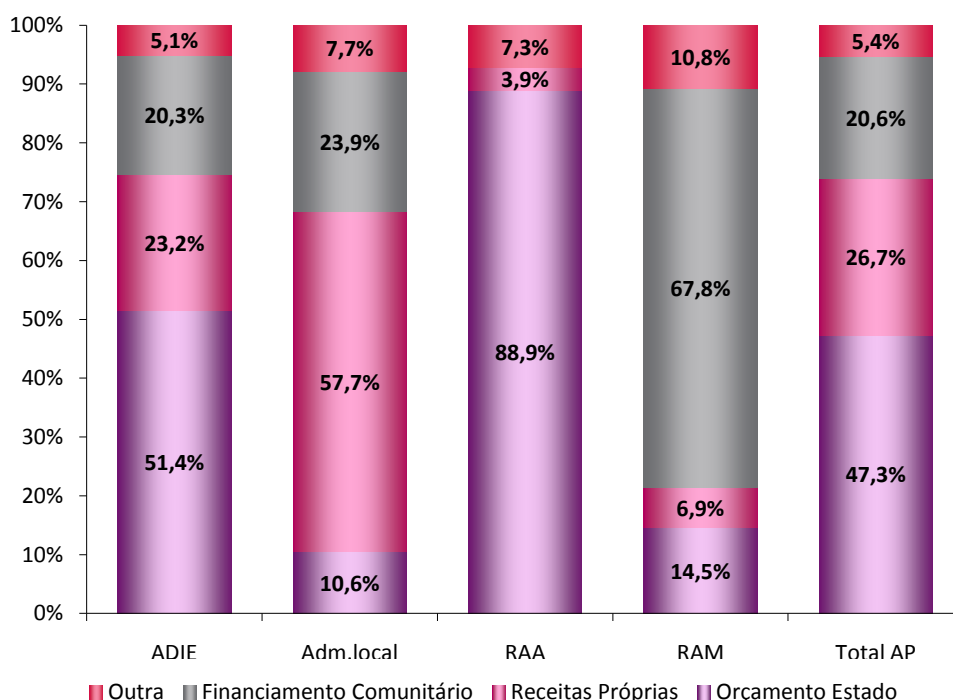


Gráfico 42 - Fontes de financiamento da formação na administração pública

A RAA é o setor da administração pública em que há maior recurso ao *orçamento de estado* (89%), seguindo-se o financiamento a *outras fontes* (7%) a que corresponde o orçamento regional da RAA, e as *receitas próprias* (4%).

A RAM destaca-se por a formação ser financiada maioritariamente através de *financiamento comunitário* (68%), seguindo-se o *orçamento de estado* (15%) e *financiamento a outras fontes* (11%) a que corresponde o orçamento regional da RAM.

Na ADIE o *financiamento da formação* do MDN assenta quase na totalidade no OE (93,1%), 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, o MSSS e a PCM (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 (88%), valor idêntico a 2011. É de assinalar que no MEE (24,1%) e no MSSS (6%), 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 sendo a segunda *fonte de financiamento de formação* no MEE (35,2%). É no MEE que os valores se distribuem mais equitativamente pelas quatro fontes de financiamento (Gráfico 43).

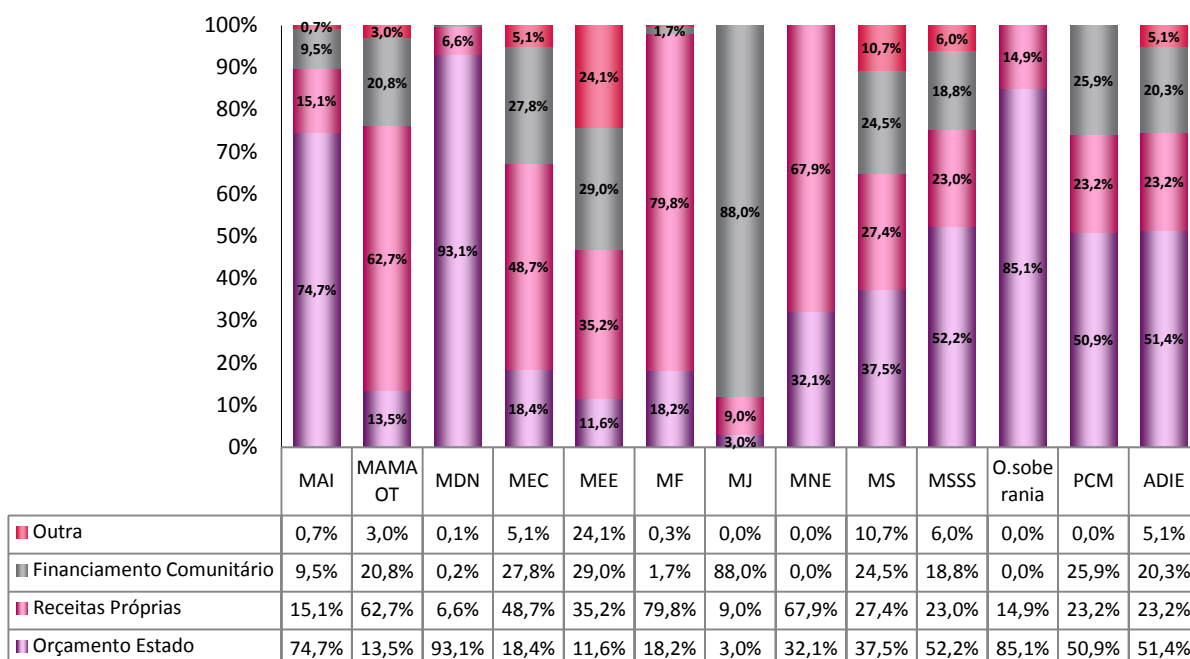


Gráfico 43 - Fontes de financiamento por ministério

O MDN e MJ são os ministérios com a maior percentagem de despesas de formação face aos encargos com pessoal e também em relação ao orçamento total (Gráficos 40 e 41, do ponto 5.1). Estes dois ministérios têm a maioria da formação financiada quase na totalidade por uma única fonte de financiamento, o MDN pelo *orçamento de estado* e o MJ pelos *fundos comunitários*.

## 6. EXECUÇÃO DO PLANO DE FORMAÇÃO

Relativamente à execução do *plano de formação* da administração pública, verifica-se que a taxa média de execução das *ações* planeadas, em 2012 foi de 80,6%.

O grau de execução relativo aos *formandos* previstos e aos *encargos* previstos com a formação na AP atingiu 96,1% e 70,2%, respetivamente (Gráfico 44).

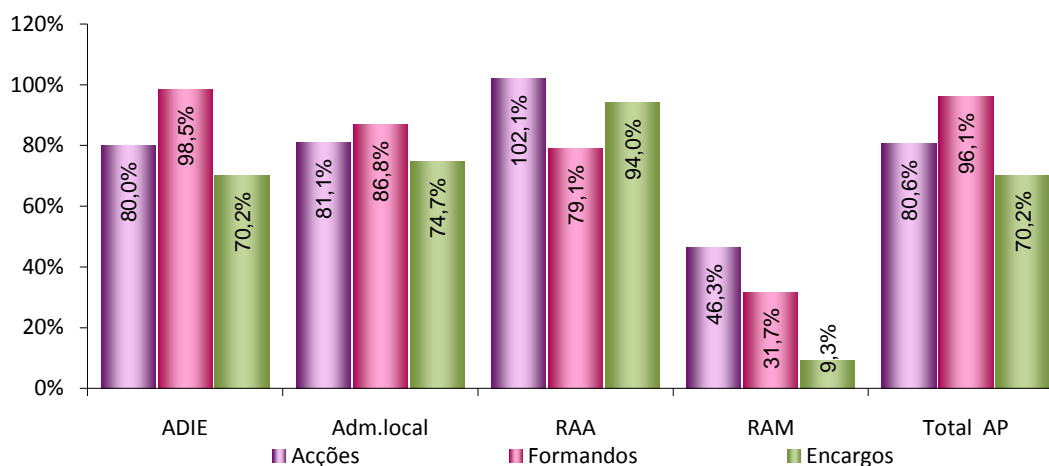


Gráfico 44 - Execução do plano de formação na administração pública<sup>12</sup>

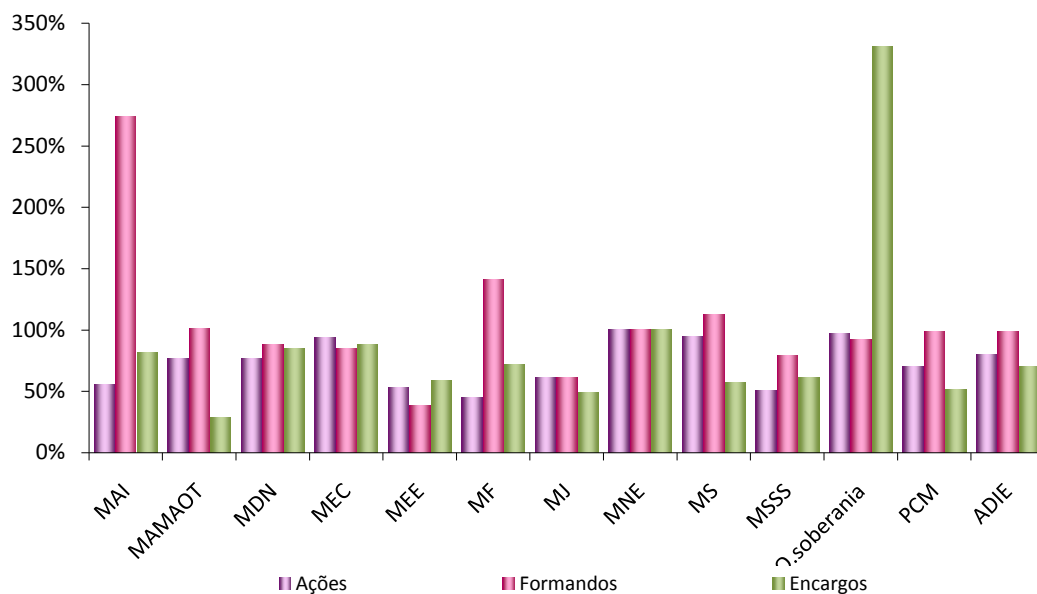
Na ADIE, o perfil respeitante aos três índices em referência tem uma configuração idêntica ao do total da administração pública, que apresenta índices claramente superiores no tocante à taxa de execução do número de formandos.

Quanto à Administração local, a taxa de execução do número de *ações* e 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 formandos (86,8%).

Na RAA o número de ações realizadas superou o número de ações previstos. Na RAM os três índices em referência não atingem os 50%, apresentando uma taxa de execução dos encargos muito baixa (9,3%).

<sup>12</sup> Ver nota metodológica

Fazendo uma análise mais detalhada da ADIE, verificam-se discrepâncias significativas nos graus de execução dos *planos de formação*, entre ministérios (Gráfico 45).



**Gráfico 45 - Execução do plano de formação por ministério**

No respeitante aos trabalhadores que receberam formação, há ministérios que apresentam uma taxa significativamente mais elevada de *formandos* em relação ao que estava previsto, com percentagens acima dos 100%: MAI, MF e MS.

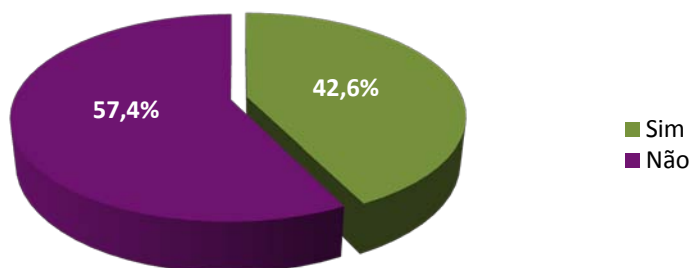
Em matéria de *encargos* com a formação existe homogeneidade entre os ministérios, quase todos apresentando valores inferiores a 85%. Neste âmbito, destaca-se o MAMAOT que apresenta o índice mais baixo de *encargos* com a formação em relação ao previsto (28,8%).

Em contraponto, os Órgãos de Soberania apresentam um valor de execução de encargos muito elevado relativamente ao planeado, que é justificado por alguns serviços elaborarem plano de formação sem previsão de encargos.

## 7. REGIME DE AUTOFORMAÇÃO

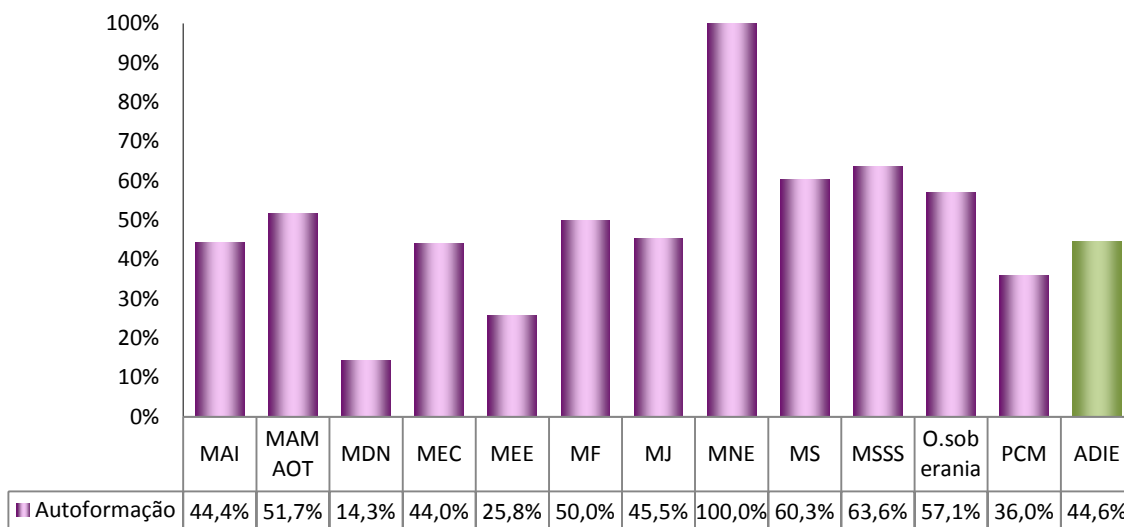
A autoformação corresponde à formação de iniciativa do trabalhador, financiada pelo próprio, de acordo com o disposto no artigoº 24.º do Decreto-Lei n.º 50/98, de 11 de Março.

Verifica-se que 57,4% dos serviços não reportaram qualquer participação de trabalhadores em ações ao abrigo do *regime de autoformação* (Gráfico 46). Apesar de ser ainda um valor muito elevado, este valor tem vindo a baixar relativamente a anos anteriores (em 2011 – 58,5%).



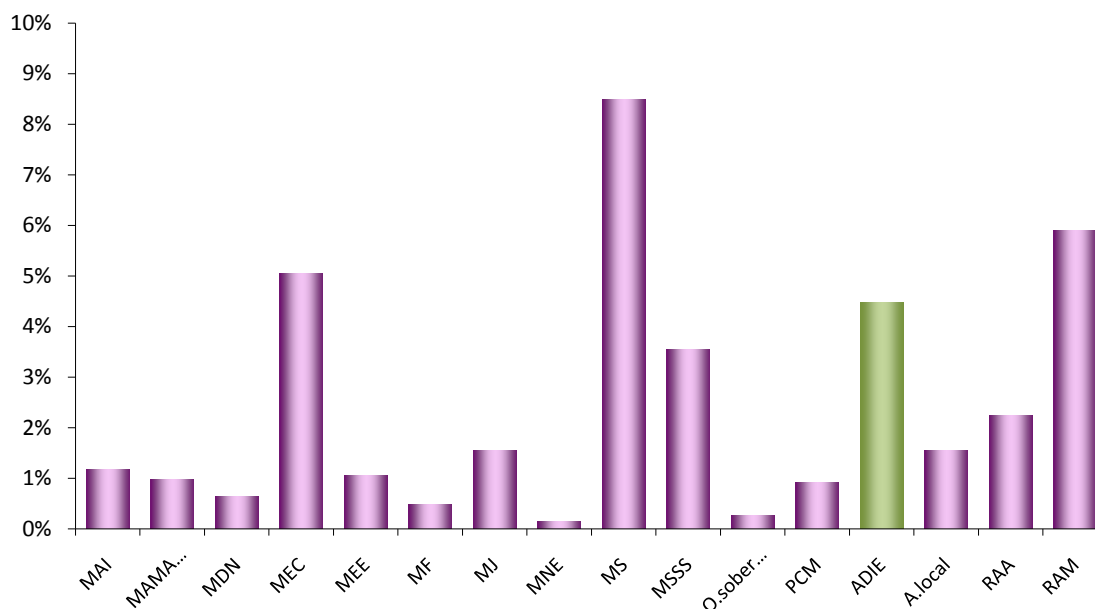
**Gráfico 46 - Entidades que reportaram a participação dos trabalhadores em formação em regime de autoformação**

Na ADIE, 44,6% das entidades reportaram formação em *regime de autoformação* destacando-se o MSSS com 63,6%, logo seguido do MS com 60,3%. O valor de 100% do MNE resulta de terem sido agregados os dados referentes aos 7 serviços num único questionário (como se fossem um único serviço) (Gráfico 47).



**Gráfico 47 – Entidades que reportaram a participação de trabalhadores em formação, em regime de autoformação, por ministério**

No total da amostra, apenas 3,9%<sup>13</sup> dos trabalhadores frequentaram ações de formação ao abrigo do *regime de autoformação* (Gráfico 48), valor que desceu relativamente ao último ano (2011 - 5,3%).



**Gráfico 48 – Trabalhadores que participaram em ações de formação em regime de autoformação, por ministério e setor de administração (%)**

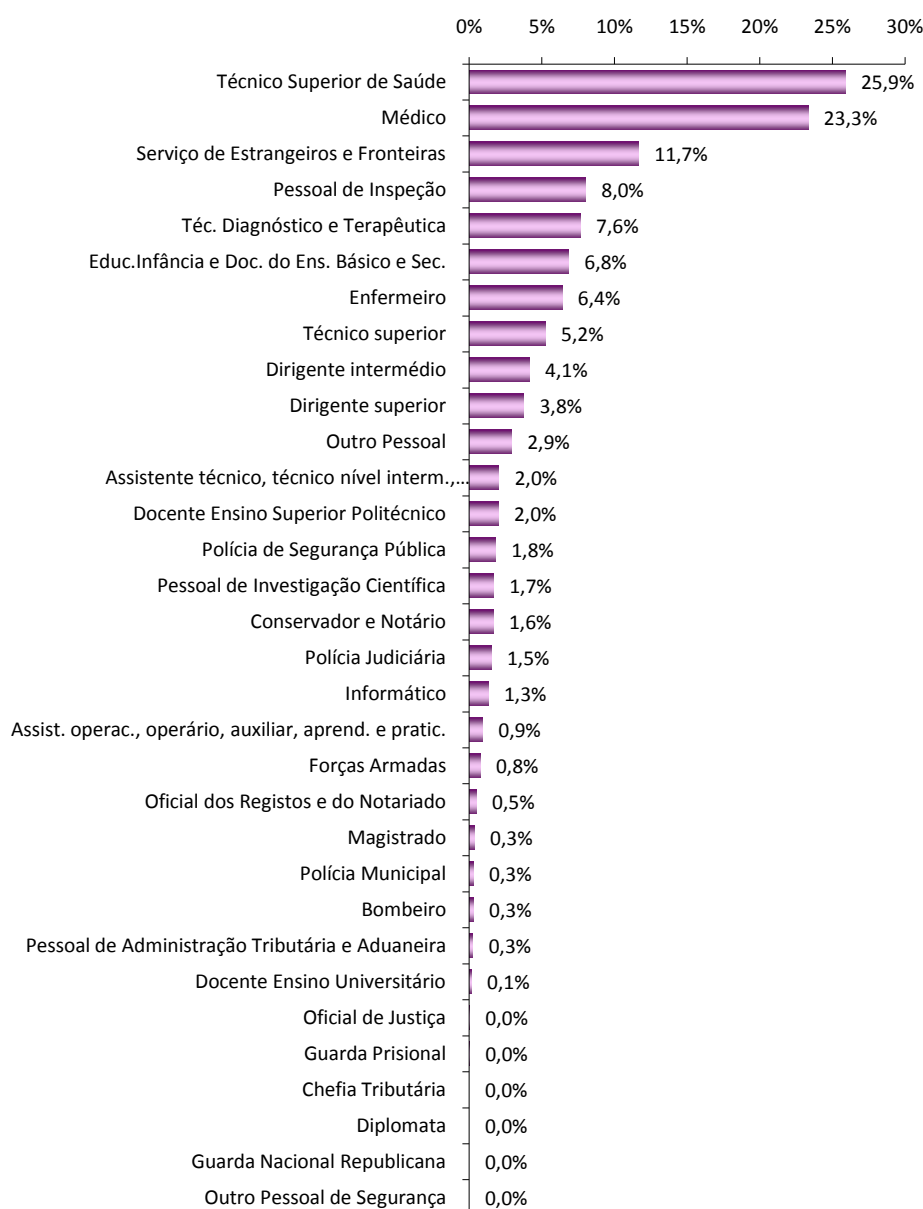
Na ADIE a reduzida participação dos trabalhadores em formação ao abrigo deste regime (4,5%) apenas é contrabalançada pelo MS e MEC, respetivamente com 8,5% e 5,1%.

Na Administração local a participação dos trabalhadores em formação ao abrigo do *regime de autoformação*, corresponde a 1,6% dos trabalhadores, na RAA 2,3% e na RAM a 5,9%.

<sup>13</sup> 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).

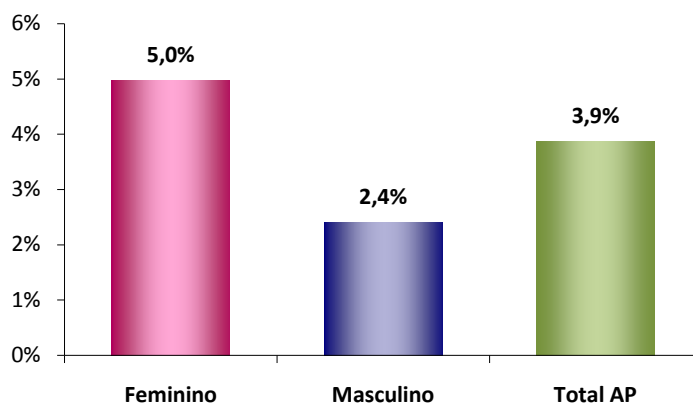


Relativamente à percentagem dos trabalhadores que participaram em ações de formação em regime de autoformação, por grupo profissional, destacam-se acima dos 2,9%, os grupos: *técnico superior de saúde* (25,9%), *médico* (23,3%), *peçoal do SEF* (11,7%), *peçoal de inspeção* (8%), *técnico de diagnóstico e terapêutica* (7,6%) *educadora de infância e docentes do ensino básico e secundário* (6,8%), *enfermeiro* (6,4%), *técnico superior* (5,2%), *dirigente intermédio* (4,1%) e *dirigente superior* (3,8%). Os restantes grupos profissionais, registam valores residuais de participação em *autoformação* (Gráfico 49).



**Gráfico 49 – Percentagem de trabalhadores que participaram em ações de formação em regime de autoformação, por grupo profissional (ordem decrescente de % de participação)**

Por género, a percentagem de participação dos *homens* que participaram em ações de formação em *regime de autoformação* atingiu os 2,4%, é de cerca de metade da das *mulheres*, que se cifrou em 5% (Gráfico 50).



**Gráfico 50 - Percentagem de trabalhadores que participaram em ações de formação em regime de autoformação, por género**

## NOTAS METODOLÓGICAS

Relativamente ao ano de 2011 houve alguns ajustamentos metodológicos definidos em articulação com os interlocutores dos diferentes setores de administração incidindo nos seguintes domínios:

- a) **Universo de recolha de dados**
- b) **Clarificação de conceitos**

### a) **Âmbito do universo para recolha de dados**

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

- 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 EPEs 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**) e Casa Pia de Lisboa;
- 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 Publicas 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.

Apresenta-se no Quadro 5, o resumo do âmbito do universo de referência do RAF 2011 e RAF 2012.

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

	2011	2012 (1)
Integra	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Órgãos de Soberania;</li> <li>• ADIE – PCM, Ministérios (serviços da ADE e AIE);</li> <li>• Sector da Saúde – Estabelecimentos de Saúde SNS e Estabelecimentos de Saúde EPEs (trabalhadores com RCTFP);</li> <li>• Universidades Fundação (trabalhadores com RCTFP);</li> <li>• Instituições sem fins lucrativos: apenas Santa Casa da Misericórdia e Casa Pia (trabalhadores com RCTFP);</li> <li>• Administração Regional Autónoma;</li> <li>• Administração Autárquica (apenas câmaras).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Órgãos de Soberania;</li> <li>• ADIE – PCM, Ministérios (serviços da ADE e AIE);</li> <li>• Sector da Saúde – Estabelecimentos de Saúde SNS e Estabelecimentos de Saúde EPEs (todos os trabalhadores - RCTFP e CIT);</li> <li>• Universidades Fundação (todos os trabalhadores - RCTFP e CIT);</li> <li>• Instituições sem fins lucrativos: apenas Santa Casa da Misericórdia e (todos os trabalhadores - RCTFP e CIT) e Casa Pia;</li> <li>• Administração Regional Autónoma;</li> <li>• Administração Autárquica (apenas câmaras).</li> </ul>
N/ Integra	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gabinetes de Apoio aos Membros do Governo;</li> <li>• Entidades Públicas Empresariais;</li> <li>• Fundações de Direito Privado;</li> <li>• Freguesias;</li> <li>• Entidades Reguladoras.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gabinetes de Apoio aos Membros do Governo e dos Governos Regionais;</li> <li>• Entidades Públicas Empresariais;</li> <li>• Fundações de Direito Privado;</li> <li>• Freguesias;</li> <li>• Entidades Reguladoras;</li> <li>• Assembleia e Presidência da República;</li> <li>• Empresas;</li> <li>• Instituições sem fins lucrativos;</li> <li>• Fundos Autónomos;</li> <li>• Assembleias distritais, associações de municípios e comunidades intermunicipais;</li> <li>• Entidades Administrativas Independentes, Órgãos Consultivos e Estruturas de Missão (2).</li> </ul>

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) Universo de trabalhadores, superior a 2011.

(2) Analisado e validado por setor/ministério com o respetivo interlocutor.

A redefinição do universo dos trabalhadores/serviços a abranger, tendo em conta a relação jurídica de emprego dos trabalhadores com RCTFP - Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas e CIT - Contrato Individual de Trabalho, justifica o aumento do número de trabalhadores considerados no universo do RAF 2012 face a 2011.

ANO	Homens	Mulheres	Total
<b>2011</b>	263.163	370.391	633.554
<b>2012</b>	261.788	385.184	646.972

Quanto ao âmbito de serviços a abranger no Universo, houve uma redução nos serviços da ADIE, justificada quer pelo Plano de Redução e Melhoria da Administração Central (PREMAC) quer pelos ajustamentos feitos ao nível das Entidades Administrativas Independentes, Órgãos Consultivos e Estruturas de Missão, por validação dos interlocutores dos setores/ministérios em que as entidades se integram.

UNIVERSO - SERVIÇOS					
ANO	ADIE	AL	RAA	RAM	Total AP
<b>2011</b>	2.038	308	108	92	2.546
<b>2012</b>	1.723	308	103	86	2.220

## **b) Clarificação de conceitos**

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

Elaborou-se um guia de preenchimento do questionário que 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, destaca-se a clarificação dos conceitos de formação interna e formação externa e de Plano de Formação ou Plano de Frequência de ações de formação.

### **1. 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
- Protocolos 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

## **2. Elaboração do Plano de Formação**

Responde afirmativamente 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.

## **3. Instrumento de recolha de dados**

Optou-se por reformular o questionário para recolha de dados, usando o do ano anterior, em suporte Excel, procedendo-se às seguintes alterações:

### **P1:**

1. Preenchimento automático da Identificação da Entidade (Órgão, Designação e NIPC) apenas por inserção do Código SIOE, a partir de uma nova Folha com a Lista de Entidades em 31/12/2012 disponibilizada pela DGAEP.
2. Introdução de um “lembrete” de que se tem que preencher as páginas de 2 a 6, sempre que a entidade declare que fez formação durante o ano de 2012.
3. Harmonização dos itens da Lista de Cargo/Carreira/Grupo profissional de acordo com o SIOE.

### **P2:**

4. Foi retirada a restrição de o número de formandos não poder exceder o número de trabalhadores declarados em P1, continuando-se a assinalar as situações em que tal ocorre, mas apenas para verificação. (Não dá erro de validação do Questionário).
5. Harmonização dos itens da Lista de Cargo/Carreira/Grupo profissional de acordo com itens do SIOE.
6. Foi inserida uma nota para que neste Quadro se incluam desde logo os trabalhadores que tenham realizado autoformação.

### **P3:**

7. O campo «Entidade Formadora» ficou sujeito à obrigatoriedade de preenchimento prévio do «Tipo de Ação de Formação» (interna/externa).

8. Definiram-se dois tipos de Lista para o campo «Entidade Formadora» condicionados ao facto de ser «interna» ou «externa».
9. A «Duração da Ação» e o «Volume de Formação» passaram a apresentar duas casas decimais.
10. A métrica destes campos foi alterada para acomodar números mais extensos.

**P4:**

11. A métrica de todos os campos em «Encargos com a formação, pessoal e orçamento da entidade» foi alterada para acomodar números mais extensos.

**P5:**

12. Clarificação dos indicadores que só podem ser preenchidos se tiverem respondido em P1 afirmativamente à questão **“Foi elaborado plano de formação para o ano a que corresponde este relatório?”**:

Ponto 5.1

nº total de ações planeadas, nº de formandos previstos (participações) e custos estimados da formação constantes do Plano de Formação; nº de ações planeadas e realizadas – o nº de ações que constam do Plano de Formação e realizadas ao longo do ano de 2012 e nº de formandos (participações) – corresponde ao número de formandos do Quadro 3 das ações que integraram o Plano de Formação.

Ponto 5.2 (novo)

Introdução do ponto 5.2 - nº de ações realizadas mas não planeadas (extra-plano) - nº de ações realizadas ao longo do ano de 2012 e que não constam do Plano de Formação.

13. A métrica de todos os campos em «Indicadores de execução do Plano de Formação» foi alterada para acomodar números mais extensos.

**P6:**

14. Harmonização dos itens da Lista de Cargo/Carreira/Grupo profissional de acordo com itens do SIOE.

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.

#### **4. Processo de recolha de dados**

A rede de interlocutores criada em 2012 foi atualizada.

No âmbito das ações de planeamento para a produção do RAF 2012 realizou-se uma reunião com todos os interlocutores que participaram no RAF 2011 para analisar o processo e discutir propostas de melhoria. Dado haver alguma diversidade de questões por setor (nomeadamente educação e administração interna), foram posteriormente contactados um a um, antes do arranque do processo RAF 2012, no sentido de clarificar, eventuais especificidades.

**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 2012.

**b)** Os serviços considerados foram:

- Serviços de Apoio aos Órgãos de Soberania;
- Secretarias-Gerais da PCM e ministérios;
- ACSS – (para os estabelecimentos da saúde do SNS e Estabelecimentos de Saúde EPE's relativamente a todos os trabalhadores, com RCTFP e CIT);
- Direção Geral da Administração Escolar;
- Direção Geral dos Estabelecimentos Escolares;
- DGAL (para os serviços da Administração Local - câmaras);
- DRAPL (para os serviços da região autónoma da Madeira);
- DROAP (para os serviços da região autónoma da Açores).

**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 2011 houve um esforço junto dos municípios através de contactos telefónicos diretos que se traduziu num aumento de 57,79% para 85,06% de serviços (27 pontos percentuais), sendo a Administração Autárquica o setor com maiores taxas de resposta.

Também relativamente à taxa de cobertura da amostra da *distribuição dos trabalhadores por setor 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 31/12/2012).

**d)** Durante o período da recolha de dados, o INA assegurou o esclarecimento de dúvidas sobre o preenchimento do questionário, o controlo regular dos níveis de resposta dos serviços, bem como o controlo da qualidade da informação registada, promovendo as retificações necessárias junto 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 2012 decorreu de 1 de abril a 31 de maio de 2013.

**f)** Apoio aos serviços

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

- Realização de mais de 500 atendimentos e contactos com os interlocutores designados pelos serviços, por e-mail (300) e telefone (200), para esclarecimentos sobre aspetos metodológicos e prazos, informando-se sobre níveis de resposta e serviços em falta;
- Realização de 400 telefonemas com os serviços no sentido de alertar e solicitar o preenchimento do questionário;
- Receção de 200 telefonemas e cerca de 425 pedidos de esclarecimentos e dúvidas por e-mail (200) e através do formulário próprio (225);
- Receção de mais de 1.600 e-mails com o envio dos questionários.

## **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»: setor 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;
- 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 1.237 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 - Este relatório suporta-se em 1.237 questionários, representativos de 1.732 serviços, 552.649 trabalhadores e representa 85,4% 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 só deve ser preenchido com as macros ativas.
- » O questionário está dividido em folhas (da P1 à P6).  
As folhas P2 a P6 só ficarão visíveis, de responder *Sím* à pergunta da linha 59 na folha P1:  
"Houve formação durante o ano em análise?"
- » O questionário contém ainda uma folha de validações.
- » 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 31/12/2012 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);  
CCCCCCCC - Código SIOE do organismo a que se referem os dados em 2012 (9 caracteres).  
Exemplo para a INA em 2012: RAF-2012-875780331.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.
- » 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/raf](http://www.ina.pt/raf).
- » 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  
Cláudia Baião

**Total de Alertas 9**

<b>VALIDAÇÃO DO PREENCHIMENTO</b>	<b>Nº de Alertas</b>	<b>Ação</b>
<b>Alertas no preenchimento da folha P1</b>	<b>8</b>	
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
<b>Alertas no preenchimento da folha P2</b>	<b>1</b>	
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
<b>Alertas no preenchimento da folha P3</b>	<b>0</b>	
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	
<b>Alertas no preenchimento da folha P4</b>	<b>0</b>	
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	
<b>Alertas no preenchimento da folha P5</b>	<b>0</b>	
<b>Alertas no preenchimento da folha P6</b>	<b>0</b>	
Nas linhas com «, existem mais trabalhadores em formação que os declarados no Quadro 2	0	

# RELATÓRIO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE 2012

Ano a que se refere o questionário

**IMPORTANTE:**  
Leia a folha de instruções antes de

## Identificação da Entidade

Insira apenas o Código SIOE (\*) e verifique a 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	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° 256/05, de 16 de Março).
- No campo Duração, preencher, em cada célula, apenas a duração de 1 ação de formação, independentemente do n° de formandos.

### 3 - Acções 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			

**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	<input type="text"/>	€
Custos Indiretos (se possível)	<input type="text"/>	€
<b>Total</b>	<input type="text"/>	€

### 4.2 Fontes de Financiamento da formação

Orçamento de Estado	<input type="text"/>	€
Receitas Próprias	<input type="text"/>	€
Financiamento Comunitário	<input type="text"/>	€
Outro financiamento	<input type="text"/>	€
<b>Total</b>	<input type="text"/>	€

Qual?

4.3 Encargos totais da entidade com pessoal  €

4.4 Orçamento executado da entidade  €

**NOTA:**  
Estes indicadores 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 (extra plano)

## 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 Inspecção			
	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

### 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
DGESTE	DIREÇÃO-GERAL DOS ESTABELECIMENTOS ESCOLARES
DROAP	DIREÇÃO REGIONAL DE ORGANIZAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

### M

MAI	MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA
MAMAOT	MINISTÉRIO DA AGRICULTURA, DO MAR, DO AMBIENTE E DO ORDENAMENTO DO TERRITÓRIO
MDN	MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL
MEC	MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CIÊNCIA
MEE	MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
MF	MINISTÉRIO DAS FINANÇAS
MJ	MINISTÉRIO DA JUSTIÇA
MNE	MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS
MS	MINISTÉRIO DA SAÚDE
MSSS	MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE 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

SIOE	SISTEMA DE INFORMAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO DO ESTADO
------	------------------------------------------------





ina



DIREÇÃO-GERAL DA QUALIFICAÇÃO  
DOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES PÚBLICAS