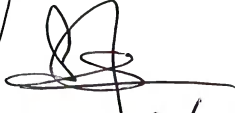




Relatório de Formação DGRM 2023

Aprova.  
  
2024/4/19

**José Carlos Simão**  
Diretor-Geral

# Relatório de Formação 2023

## FICHA TÉCNICA

**Título:**

Relatório de Formação 2023

**Edição:**

Divisão de Gestão e Valorização dos Recursos Humanos,  
Direção-Geral de Recursos Naturais, Segurança e Serviços Marítimos, DGRM.

**Data:**

fevereiro 2024

**Contacto:**

Avenida Brasília, 1449-030, Lisboa  
Tel. (+351) 213 035 700  
Fax: (+351) 213 035 702  
E-mail: [formacao@dgrm.mm.gov.pt](mailto:formacao@dgrm.mm.gov.pt)  
website: [www.dgrm.pt](http://www.dgrm.pt)

## Índice

1. Introdução.....	4
2. Formação Planeada / Formação Realizada .....	5
3. Participação em Formação.....	7
4. Caracterização das ações de formação.....	10
5. Duração da formação .....	11
6. Encargos realizados com a formação .....	12
7. Avaliação da eficácia da formação .....	15
8. Conclusão.....	19

## 1. Introdução

*“Os recursos humanos são o ativo mais precioso de qualquer organização e a sua qualidade é determinante para o sucesso das políticas públicas.”*

*Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro*

A formação profissional na Administração Pública é uma ferramenta que contribui para o desenvolvimento das competências pessoais dos trabalhadores em funções públicas, permitindo o aumento da produtividade e competitividade dos organismos públicos e capacitando os trabalhadores e as instituições para ir ao encontro das necessidades dos cidadãos.

Anualmente, a DGRM promove a valorização profissional dos seus trabalhadores através da realização de programas de formação profissional ajustados às suas necessidades reais, que propiciem a melhoria do seu desempenho e que contribuam igualmente para a sua satisfação profissional e pessoal.

Compete à Divisão de Gestão e Valorização de Recursos Humanos (DGVRH) da Direção de Serviços da Administração Geral (DSAG) a gestão das várias fases do processo formativo interno (diagnóstico, planeamento, realização e avaliação da formação).

O presente Relatório tem por objetivo apresentar os resultados alcançados pela DGRM no ano de 2023 no domínio da Formação Profissional, seja pela execução do Plano de Formação aprovado, seja pela gestão da formação não planeada e disponibilizada aos trabalhadores.

Foi elaborado de acordo com o disposto no artigo 13º do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, diploma que rege a formação profissional na Administração Pública.

## 2. Formação Planeada / Formação Realizada

O Plano de Formação da DGRM, aprovado pelo Diretor-Geral em 27/01/2023, foi elaborado tendo em consideração a linha de orientação estratégica definida pela Direção Superior “*Reforçar a valorização do capital humano*”, numa aposta no reforço no número e na valorização das pessoas através de uma boa adequação às funções, num contexto de transformação digital e orientação ao cliente, promovendo a qualificação profissional, a motivação e o trabalho em equipa.

O Plano de Formação para 2023 considerou a realização de 89 ações de formação, distribuídas por 12 áreas de formação, num total de 11.296,5 horas de formação, abrangendo cerca de 171 trabalhadores e com um custo estimado de aproximadamente 60.000,00€. Destas 89 ações de formação, 19 correspondiam a formação financiada, num total de 472 horas, envolvendo 125 trabalhadores.

Analisando os elementos relativos à formação efetuada em 2023, constata-se que foram realizadas 84 ações de formação, sendo que 35 correspondem a ações planeadas, o que representa 39% de execução das ações previstas no Plano de Formação.

Para além das ações de formação planeadas, foram ainda realizadas ações de formação propostas e consideradas pertinentes para as atividades dos serviços, num total de 49 ações extraplano.

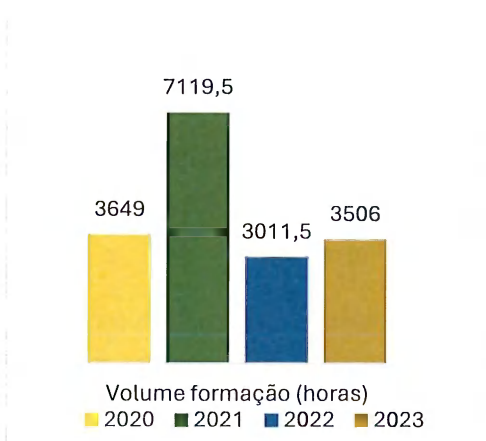
Assim, quando consideradas as ações planeadas e as ações extraplano em conjunto verifica-se uma taxa de execução do Plano de Formação de 94%.

As 49 ações extraplano contabilizam 105 participações, num total de cerca de 1773h de formação, correspondendo a 55% das ações de formação realizadas e a 61% das participações.

No total, foram realizadas 3506 horas de formação, com 185 participações e o envolvimento de 93 trabalhadores, correspondendo a uma taxa de abrangência de 31%.

Indicadores do Plano de Formação	Previsto	Plano Realizado	Total Realizado
Ações de formação	89	35	84
Formandos envolvidos	171	80	185
Taxa trabalhadores envolvidos	64%	21%	31%
Média formandos por ação	2	2	2
Volume de horas de formação	11296,5	1733,00	3506,00
Média de horas por formando	66,06h	22h	19h
Custo médio por formando	350,88 €	230,50 €	155,18€
Custo médio por ação	674,16 €	526,86 €	333,82 €
Custo médio / hora de formação	5,31 €	10,640629	8,19 €
Custo total	60 000,00 €	18,440,21 €	28 708,22 €

Tabela 1 – Indicadores do Plano de Formação 2023



Analisando os gráficos 1, 2 e 3 relativos à evolução da formação nos últimos quatro anos, constata-se em 2023, relativamente ao volume de formação (gráfico 1), e face ao ano de 2022, um aumento do nº de horas de formação (mais 494,5h). No entanto e em relação aos anos de 2021 e 2020, o volume de horas é de menos 3 613,5h e de menos 143h, respetivamente.

Gráfico 1 - Evolução do volume das horas de formação 2020-2023

No que respeita ao número de participações nas ações de formação (gráfico 2), no ano de 2023 verifica-se um ligeiro aumento face ao ano de 2022 (mais 9 trabalhadores). No entanto e face aos anos anteriores, verifica-se que houve menos 81 participações do que em 2021 e menos 139 do que em 2020.

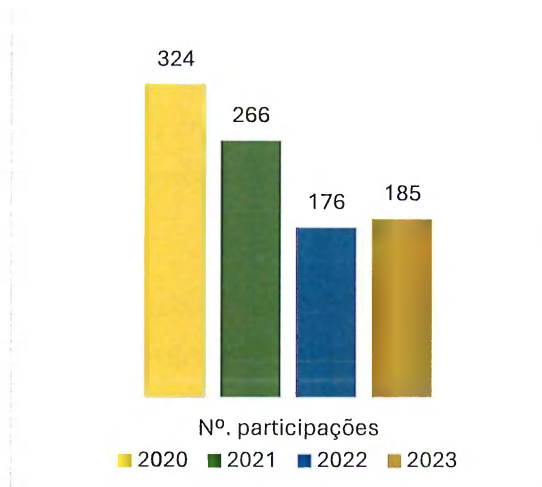


Gráfico 2 – N.º de participações em ações de formação 2020-2023

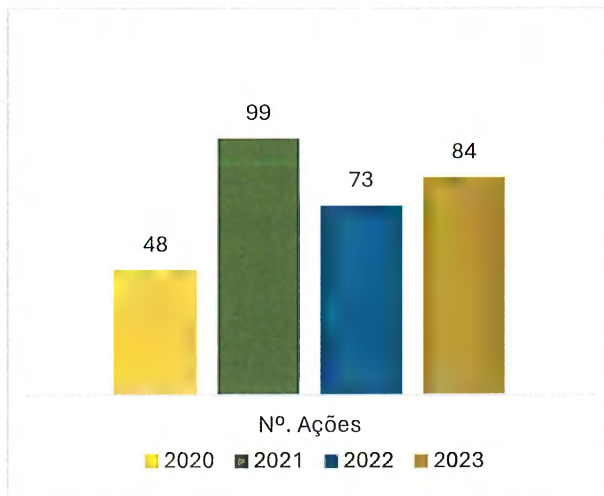


Gráfico 3 – Evolução do número de ações 2020-2022

Relativamente ao número de ações realizadas (gráfico 3) constata-se um aumento face aos anos de 2022 e de 2020, tendo-se realizado mais 11 e 36 ações, respetivamente. Contudo, em comparação com o ano de 2021, houve um decréscimo, tendo-se realizado menos 15 ações.

### 3. Participação em Formação

Em 2023 foram realizadas 84 ações de formação, que contaram com a participação de 93 trabalhadores e que registaram 185 participações<sup>1</sup>. Face ao efetivo de 269 trabalhadores na DGRM a 31/12/2023, o Plano de Formação teve uma taxa de abrangência de 31%, o que representa um decréscimo face aos anos de 2020, 2021 e 2022, em que a taxa de abrangência foi de 62%, 55% e 37%, respetivamente.

Considerando as taxas de abrangência por Direção de Serviços<sup>2</sup> face ao respetivo efetivo

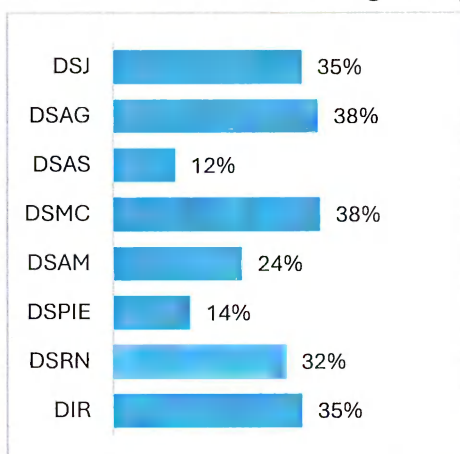
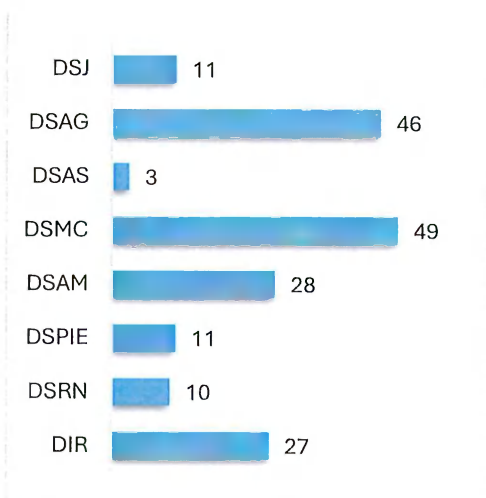


Gráfico 4 – Taxas de abrangência por direção de serviços

(gráfico 4), verifica-se que cinco das oito Direções de Serviços têm taxas de abrangência superiores a 30%, tendo a DSAG e a DSMC uma taxa de 38 %, a DSJ e a DIR uma taxa de 35% e a DSRN uma taxa de 32%. As Direções de Serviços com taxas de abrangência menos expressivas, são a DSAS e a DSPIE, com 12% e 14% de abrangência, respetivamente. A DSAM tem uma taxa de 24%.

<sup>1</sup> As participações correspondem ao n.º total de participantes nas várias ações de formação.

<sup>2</sup> A Direção engloba a própria Direção (DIR), a Divisão de Planeamento Estratégico e Qualidade (DPEQ), a Divisão de Estatística e Analítica da Economia Azul (DEAEA), a Divisão de Aplicações de Negócio e Fiscalização (DANF), e a Divisão de Tecnologias do Centro de Controlo do Mar (DTCMAR).



Na perspetiva das participações por Direção de Serviços, (gráfico 5) constata-se que a DSMC detém o maior n.º de participações, com 49 em 185, seguida da DSAG com 46, enquanto a DSAS tem o menor número, com 3 participações. A DSAM e a DIR, com 28 e 27 participações respetivamente, possuem o terceiro e o quarto maior n.º de participações, seguidas da DSJ e da DSPIE com 11 participações cada e da DSRN com 10.

Gráfico 5 – Participações por direção de serviços

Quando analisados os dados relativos às taxas de participação por cargo/categoria<sup>3</sup> (gráfico 6), destacam-se as participações dos Inspectores das Pescas e dos Técnicos Superiores, com uma taxa de 50% e de 48%, respetivamente, valores que contrastam com os dos Inspectores Adjuntos e dos Assistentes Operacionais com taxas de abrangência de 0%.

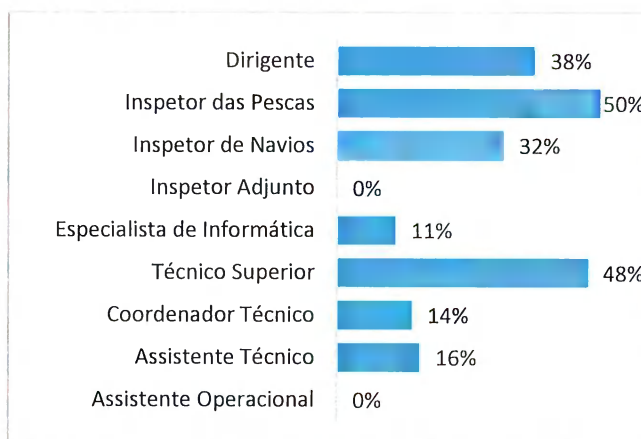


Gráfico 6 – Taxas de abrangência por cargos/categorias

Por comparação a 2022, verifica-se em 2023 uma redução significativa na taxa de abrangência de praticamente todos os cargos/categorias, exceto na categoria de Técnico Superior, onde a taxa de abrangência se mantém nos 48%.

<sup>3</sup> No presente relatório os Técnicos de Informática encontram-se incluídos na carreira de Assistente Técnico. A carreira de Assistente Operacional inclui o Marinheiro.

No que se refere à participação por género e como é possível observar no gráfico 7, verifica-se

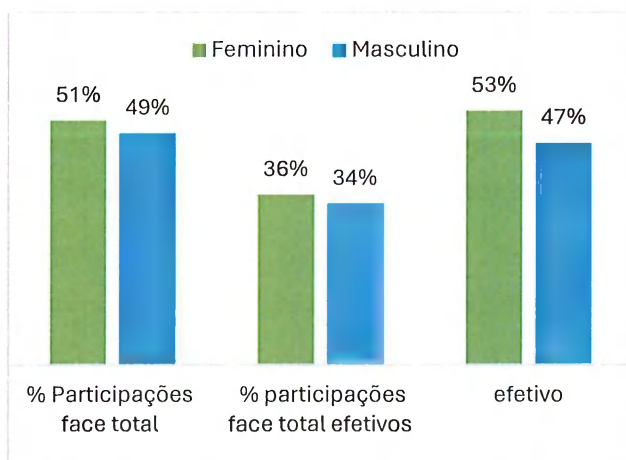


Gráfico 7 – Taxa de participação por género

uma redução das assimetrias: das 185 participações, 95 são de mulheres, o que corresponde a uma taxa de 51% face ao total de participações. Quando se consideram as taxas de participação face ao total de efetivos, verifica-se uma diferença de 2% de participações das mulheres face aos homens, cuja taxa de participação se situou nos 36 %.

Por comparação a 2022, verifica-se uma redução acentuada das diferenças: de 16% em 2022 para 2% em 2023, no que respeita às participações face ao total, e de 10% em 2022 para 2% em 2023, nas participações face ao efetivo.

Embora o mapa de pessoal da DGRM tenha mais mulheres do que homens, em 2023 a diferença situou-se em 6%, com as mulheres a representarem 53% do total de efetivos e os homens 47%.

Analisando a taxa de participação por cargo/carreira face ao efetivo, sob uma perspetiva de género, gráfico 8, é possível verificar a predominância da participação das mulheres face aos homens na maioria dos cargos/categorias. As exceções ocorrem nas carreiras de Inspetor das Pescas e de Inspetor de Navios, cujo efetivo é predominantemente masculino.

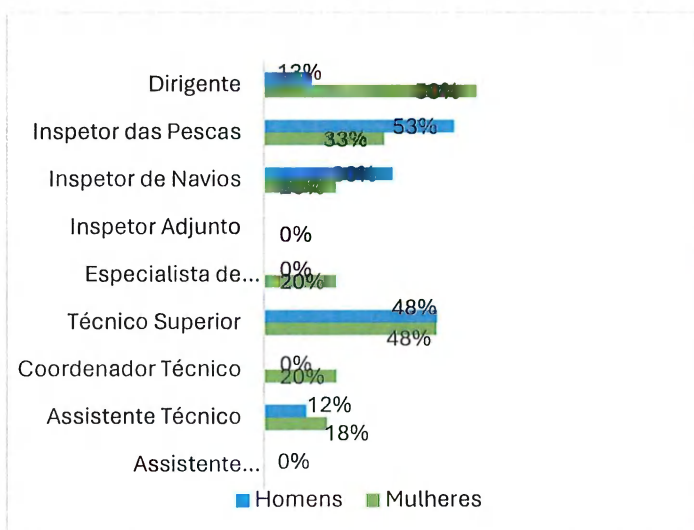


Gráfico 8 – Taxa de participação por género e cargo/carreira face ao efetivo

Na carreira de Técnico Superior a participação dos homens e das mulheres foi de 48%. Nas carreiras de Dirigente e de Assistente Técnico, a participação das mulheres foi de 59% e 18%, enquanto a dos homens foi de 13% e 12%, respetivamente. Nas carreiras de Especialista de Informática e de Coordenador Técnico a participação das mulheres foi de 20%, não havendo qualquer participação dos homens.

## 4. Caracterização das ações de formação

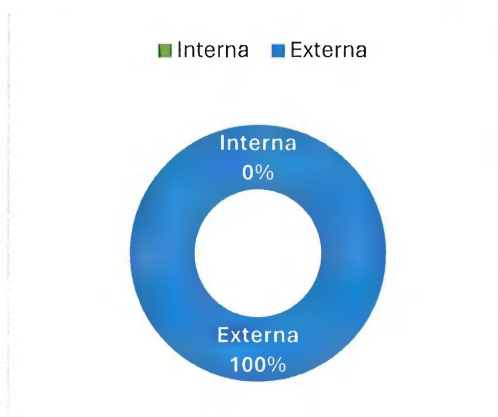


Gráfico 9 – Participações por tipo de formação

Analisando o gráfico 10, relativo às participações por ação de formação, verifica-se que as ações de formação mais participadas tiveram um nível de participantes entre os 9 e os 12 participantes por ação.

Relativamente ao tipo de formação, pela observação do gráfico 9 é possível constatar que não se realizaram ações de formação interna.

As ações de formação externas (100%), correspondendo às disposições legais aplicáveis<sup>4</sup> em matéria de formação profissional, foram realizadas por entidades formadoras devidamente certificadas pela Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT).

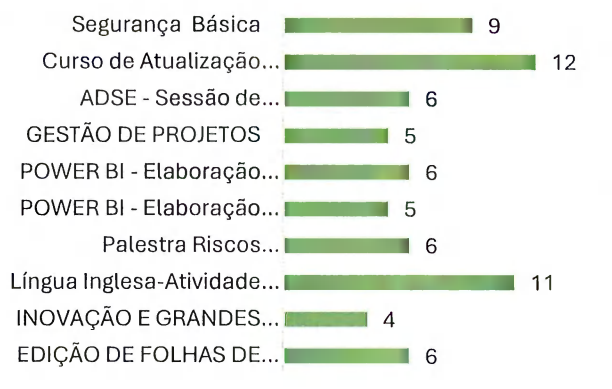


Gráfico 10 – Participações por ação de formação

Estas ações correspondem, maioritariamente, a formações específicas, como seja o Curso de Atualização Recorrente para os Operadores VTS, o Curso de Segurança Básica e o curso de Língua inglesa - atividade marítima, ambos para os Inspetores das Pescas. Estas 3 formações foram organizadas especificamente para os trabalhadores da DGRM, o que explica o elevado n.º de participações.

Considerando todas as ações realizadas e conforme é possível observar no gráfico 11, constata-se que a maioria (33) teve uma duração até 3h, sendo por isso considerados cursos de curta duração. Em segundo lugar (23) temos as ações com uma duração entre as 23h e as 28h. Com uma duração acima das 100h, houve 2 ações.

<sup>4</sup> Cfr. alínea h) do n.º 3 do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro

No cômputo global, 61% das ações tiveram até 20h. Destas realizam-se as ações de formação entre 4h e 12h, que representam 236h de formação no total e que são maioritariamente na área de formação das Competências Digitais. Em termos globais, verifica-se uma maior incidência das ações de formação cuja duração se situou entre as 21h e as 35h.

No conjunto das 84 ações de formação, houve 3 ações realizadas em regime pós-laboral, 10 ações realizadas em regime presencial e 1 ação em regime misto.

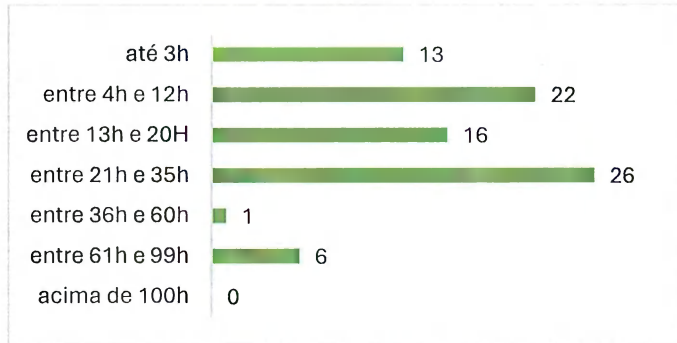


Gráfico 11 – Número de ações por horas de formação

## 5. Duração da formação

Em 2023, foram realizadas 3506 horas de formação profissional, mais 494,5 horas do que em 2022, menos 3613,5 do que em 2021 e menos 143 do que em 2020.

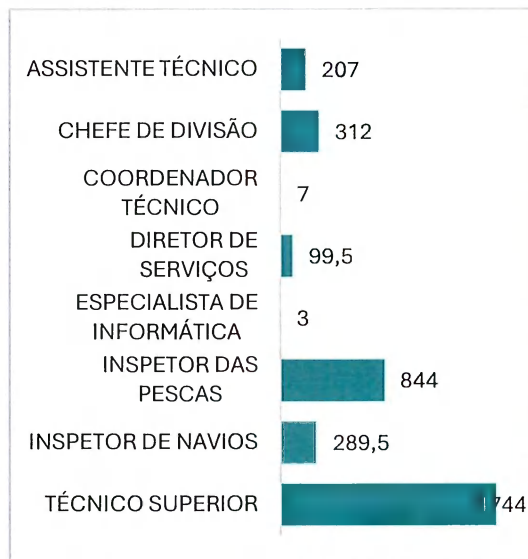
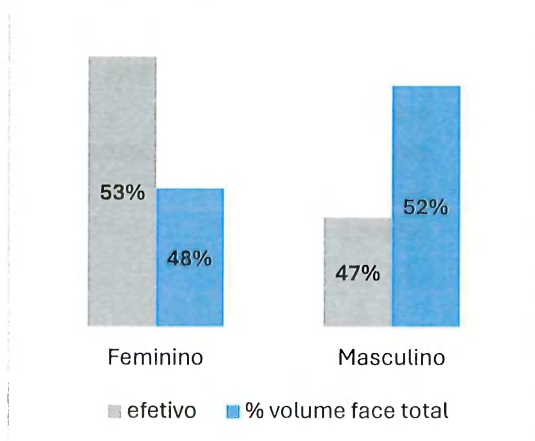


Gráfico 12 – Volume de formação por cargos/carreiras

Na distribuição do volume de formação por cargos/carreiras, conforme o gráfico 12, destaca-se a carreira Técnica Superior com 1744 horas, um volume de formação correspondente a 50% do total de horas de formação e a carreira de Inspetor das Pescas com 844 horas, um volume de formação correspondente a 24%. Acima das 200 horas e representando, respetivamente, 8% e 6% do total de horas de formação, estão a carreira de Inspetor de Navios, com 289,5 horas, e a carreira de Assistente Técnico, com 207 horas.

Os Dirigentes, com 411,5 horas, concentram 12% do número de horas de formação. Em contraponto, estão as carreiras de Coordenador Técnico e de Especialista de Informática, com um volume de formação inferior a 10 horas cada.

Quando analisados os dados relativos ao volume de horas de formação sob uma perspetiva de género, conforme gráfico 13, verificamos uma incidência de 48% das mulheres face a 52% dos homens, a que correspondem 1682,88 horas e 1823,12 horas, respetivamente. Apesar



da diferença dos efetivos ser de mais 6% de mulheres face aos homens, verifica-se que o volume de horas de formação, contrariamente ao que aconteceu no ano de 2023, é superior nos homens em relação às mulheres, o que se deve ao facto de as carreiras de inspeção das pescas e de navios, que concentram cerca de 32% de horas de formação, serem constituídas essencialmente por homens.

Gráfico 13 – Volume de formação, por sexo, face ao efetivo

Analisando os dados constantes do gráfico 14, relativos ao n.º de horas de formação por direção de serviços, verifica-se que a DSMC, a DSAG a DSAM e a DIR concentram mais de 80% do total de horas de formação, com 1 399h, 551,5h, 541,5h e 366h, respetivamente. Considerando as demais Direções de Serviços é possível observar que a DSAS tem o menor volume de horas de formação, com 45h, seguida da DSPIE, da DSRN e da DSJ com 154h, 184h e 265h, respetivamente.

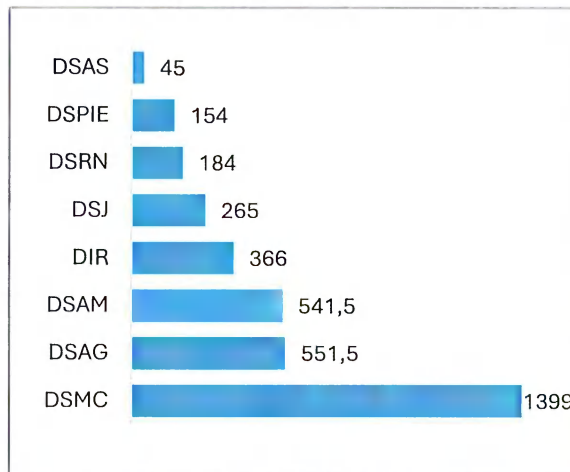


Gráfico 14 – Volume de formação por direção de serviços

## 6. Encargos realizados com a formação

O Plano de Formação de 2023 previa um investimento de cerca de 60 000,00€ em formação profissional, distribuído por 89 ações e com uma taxa de abrangência de 64% dos trabalhadores. Como é possível observar, em 2023 a execução financeira ficou muito aquém do inicialmente previsto, tendo sido de 48%, com um encargo inferior a 29 000,00€. Relativamente à taxa de abrangência em 2023, esta situou-se nos 31%, com 185

participações em 84 ações de formação realizadas.

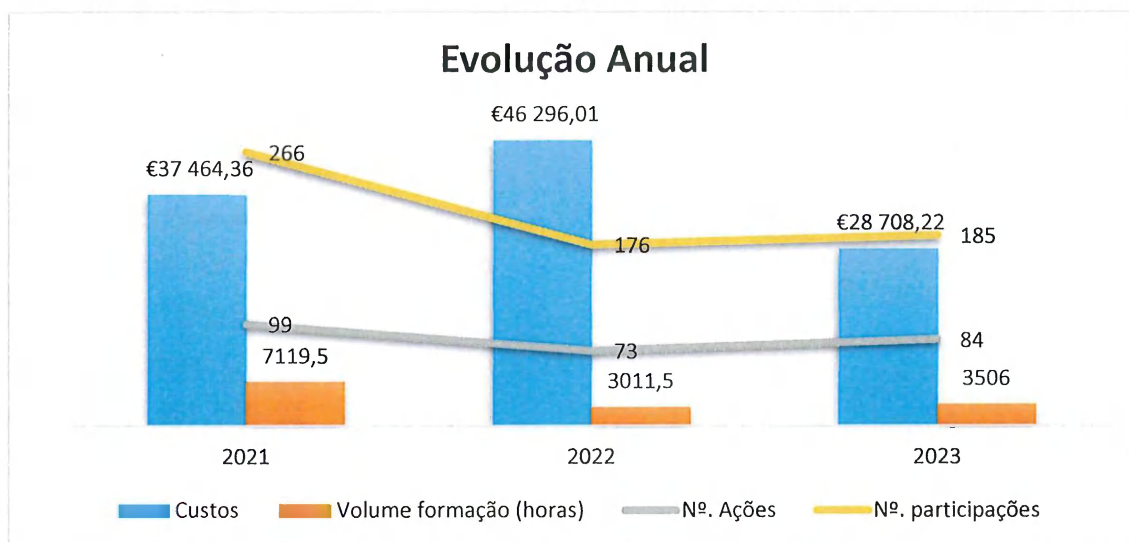


Gráfico 15 - Evolução de indicadores de formação 2021 - 2023

Quando observados os dados relativos aos últimos três anos, conforme informação constante do gráfico 15, é possível verificar em 2023 uma diminuição dos custos face a 2021 e a 2022, menos 8 239,53€ e menos 17 071,19€, respetivamente. Já no que concerne ao nº de ações de formação, verifica-se uma diminuição face ao ano de 2021 - menos 13 ações de formação em 2023, mas um aumento de 11 ações face a 2022. Relativamente ao nº de participações regista-se um decréscimo de 81 participações face a 2021, mas um aumento de 9 participações relativamente ao ano de 2022. Analisando o nº de horas de formação é possível observar que em 2023 se realizaram 3506 horas de formação, o que representa um aumento de 494,5 horas face a 2022, mas que correspondem a cerca de metade das horas de formação de 2021. Portanto, em 2023 verifica-se uma redução dos custos com a formação face aos dois anos imediatamente anteriores, mas um aumento do nº de horas, do nº de formações e do nº de participações comparativamente a 2022.

À semelhança do sucedido em 2022, no decurso de 2023 realizaram-se diversas ações de formação sem custos associados, decorrentes do programa de formação financiado, quer proporcionadas pelo GPP, quer por entidades formadoras incluídas no Programa.

Analisando os custos por cargos/carreiras, visíveis no gráfico 16, constata-se que os Técnicos Superiores absorveram cerca de 65% dos encargos com a formação, com 18 678,82€,

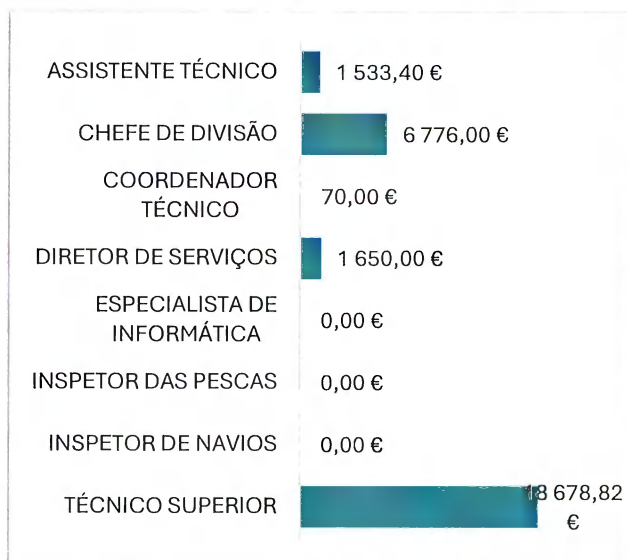


Gráfico 16 – Custos por cargos/carreiras

seguidos dos Dirigentes (Diretores de Serviços e Chefe de Divisão) com 29%, o que corresponde a 8 426€, dos Assistentes Técnicos com 5%, o que corresponde a 1 533,40€ e do Coordenador Técnico com 0,24%, o que corresponde a 70€. O custo médio por formando foi de 155,18€, cerca de 195,70€ abaixo do previsto, enquanto o custo médio por ação de formação se situou nos 333,82€, cerca de 49,5% do custo inicialmente estimado.

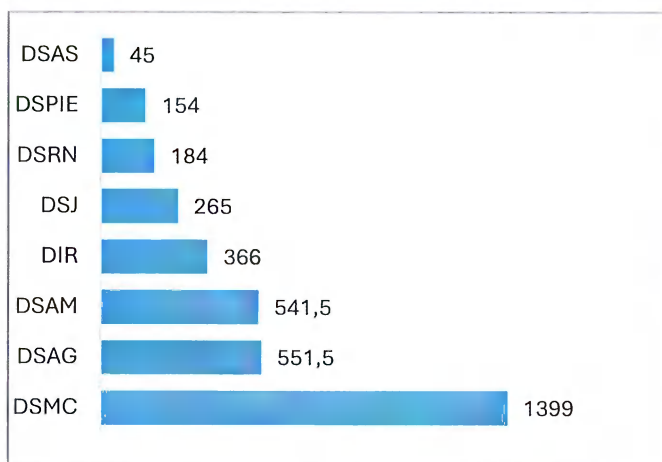


Gráfico 18 - Horas de formação por Direção de Serviços

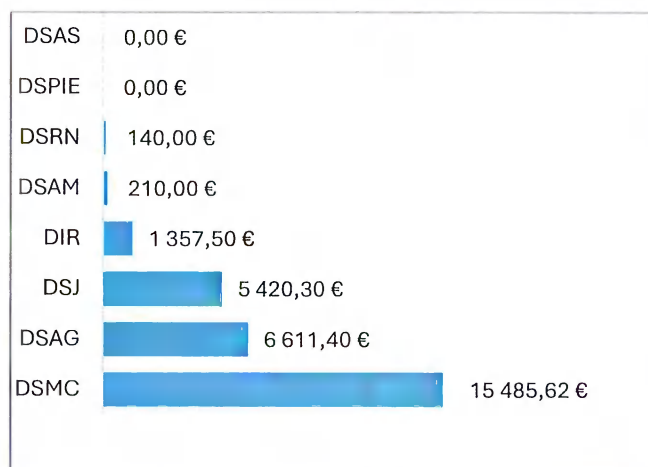


Gráfico 17 - Custos por Direção de Serviços

Na análise das horas e dos custos de formação por Direção de Serviços, gráficos 17 e 18 respetivamente, constata-se que a DSMC foi a direção de serviços com mais horas de formação, 1399, o que representa 39,90% do total de horas de formação, bem como a unidade orgânica com maior impacto no que diz respeito aos custos, com um custo total de 15 485,62 €, o que representa 53% dos custos com a formação durante o ano de 2023. A DSAS e a DSPIE são as unidades orgânicas com menor impacto, representando 0,0% dos custos, embora os seus trabalhadores tenham frequentado 45 horas e 154 horas, respetivamente.

No que se refere à análise de custos por género e conforme se observa no gráfico 19, verifica-se que os custos associados à formação realizada pelas mulheres se situam nos 41% face ao total, enquanto a formação realizada pelos homens ascende aos 59%. Estes dados refletem a formação específica realizada, com particular impacto nas carreiras de inspeção, onde o efetivo é predominantemente masculino. Comparando estes resultados com os obtidos no âmbito do volume de horas de formação, por género, face ao efetivo (gráfico 13) verifica-se que as mulheres realizaram menos 4% que os homens, contrariamente aos resultados de 2022, em que as mulheres realizaram mais 30% do que os homens.

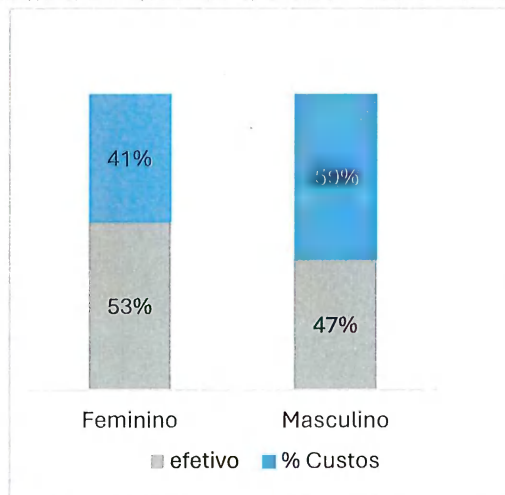


Gráfico 19 - Custos por género face ao efetivo

Quando comparados os dados do Gráfico 19 do ano de 2023 com os de 2022, verifica-se um aumento de 6% dos custos associados à formação realizada pelas mulheres em detrimento de uma diminuição de 6% dos custos da formação realizada pelos homens.

## 7. Avaliação da eficácia da formação

Os resultados apresentados decorrem dos questionários remetidos aos dirigentes no âmbito da avaliação da eficácia da formação. Os resultados foram agrupados, por direção de serviços, considerando todas as formações realizadas pelos respetivos trabalhadores no decurso do ano 2023 e que tenham sido avaliadas pelos respetivos dirigentes. A avaliação da eficácia das ações resulta da avaliação de cinco parâmetros: Qualidade no trabalho; Eficácia no resultado; Conhecimentos e rigor na aplicação; Autonomia; Iniciativa e capacidade de decisão. A escala utilizada é de 0 a 4, em que 1 - Não eficaz, não há qualquer evolução positiva; 2 - Eficaz, mas abaixo das expectativas; 3 - Eficaz, de acordo com as expectativas; 4 - Eficaz, acima das expectativas.

Das 55 ações de formação avaliadas, apenas duas foram avaliadas de forma negativa. Observando o gráfico infra, com os dados relativos aos resultados médios por direção de serviços, constata-se que todas as direções de serviço que efetuaram a avaliação de eficácia da formação, e que apenas a DSAM tem uma média de avaliação global das ações inferior a 3. A DSPIE tem a média global mais elevada, com um resultado de 3,5, enquanto as demais

direções de serviços se situam entre os 3,2 e os 3,4.

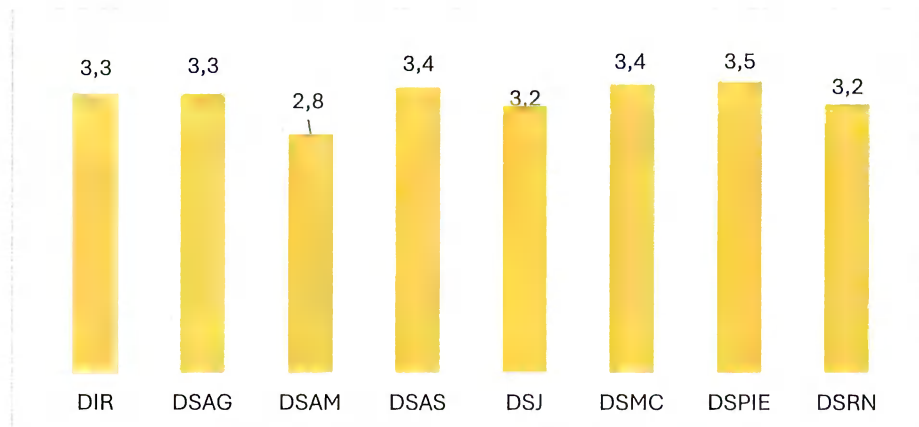


Gráfico 20 - Média da avaliação de eficácia por direção de serviços



Analisando os parâmetros da avaliação da eficácia das ações, conforme gráfico 21, constata-se que a média global da avaliação dos parâmetros é de 3,3, com quatro em seis parâmetros a terem uma avaliação média de 3,3. O parâmetro “*Conhecimentos e rigor na aplicação*” teve a avaliação média mais elevada, com 3,5, enquanto o parâmetro “*Iniciativa e capacidade de decisão*” teve a avaliação média mais baixa, de 3,2.

Gráfico 21 – Resultados médios dos parâmetros da avaliação da eficácia

No que respeita aos dados por cargos/carreiras (gráfico 22), verifica-se que, com exceção da carreira de inspeção de navios, todas tiveram uma média de avaliação de 4,00. O resultado da avaliação na carreira de inspeção de navios decorre de uma ação de formação cuja eficácia se demonstrou aquém do esperado, tendo sido negativamente avaliada.

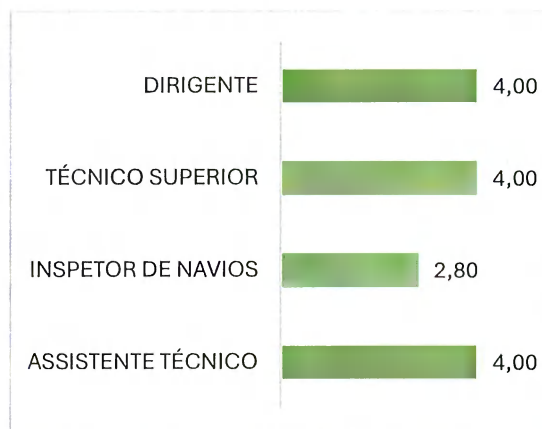


Gráfico 22 – Média da avaliação por cargos/carreiras

Analisando as ações de formação por área de formação, verifica-se que não há grandes variações, com a maioria das áreas a terem uma média avaliativa entre 3,2 e 3,4. A exceção são as áreas da formação Específica, com uma média de avaliação de 3,6 e de Competências de Liderança, com uma avaliação média de 3,0.

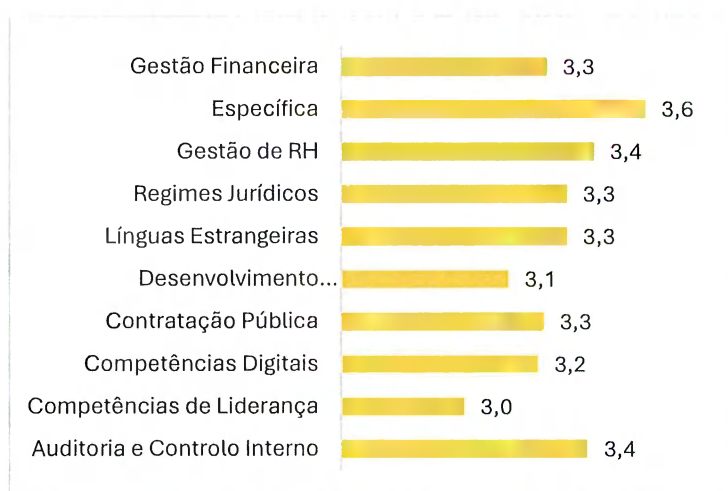


Gráfico 23 – Média da avaliação por área de formação

Observando-se os gráficos 24, 25 e 26, é possível perceber que a avaliação de eficácia de 2023 teve genericamente melhores resultados quando comparados com os resultados obtidos em 2022.

Efetivamente, quer no que concerne à avaliação global da ação, quer nos parâmetros de avaliação da eficácia, os resultados globais para os dois critérios foram de 3,11 e de 3,32 para 2022 e 2023, respetivamente.

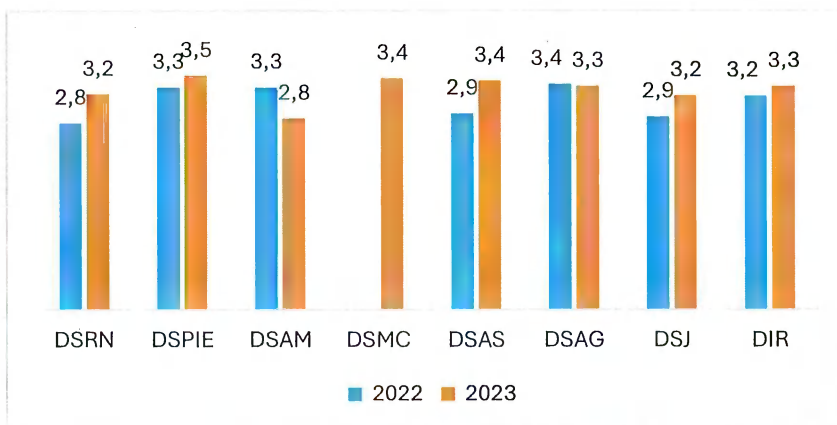


Gráfico 24 – Média de avaliação global 2022 - 2023

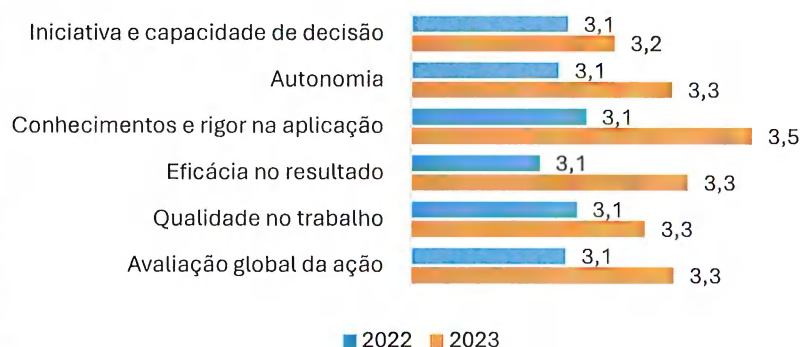


Gráfico 25 – Média dos parâmetros de avaliação da eficácia 2022 - 2023

No que concerne à avaliação por cargos/carreiras, os resultados obtidos nos dois anos em apreço não apresentam grandes divergências, com uma média de avaliação de 3,56 em 2022 e de 3,60 em 2023, embora em 2023 tenham sido avaliadas menos cargos/carreiras.

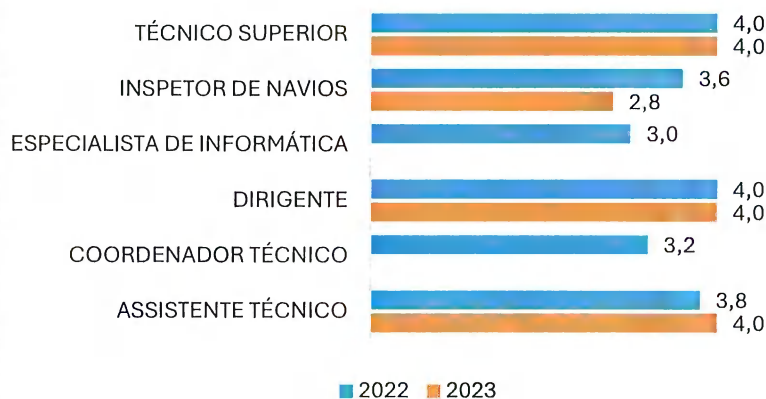


Gráfico 26 – Média da avaliação por cargos/carreiras 2022 - 2023

Também se verifica que a única avaliação negativa ocorre em 2023, para a carreira de inspetor de navios.

## 8. Conclusão

Durante o ano de 2023 e à semelhança do que sucedeu nos 3 últimos anos, a maioria das ações de formação profissional realizou-se essencialmente com recurso a plataformas informáticas, tendo-se assistido à consolidação do formato de formação online, circunstância que tinha sido considerada aquando da elaboração do Plano de Formação para 2023.

Da análise dos dados relativos à formação profissional planeada e executada na DGRM em 2023, conclui-se que houve um aumento dos principais indicadores de formação face ao realizado no ano de 2022, como sejam o nº total de ações, o nº de horas de formação realizadas e o nº de participações, tendo-se realizado 84 ações de formação, mais 11 do que em 2022, 3 506 horas de formação, mais 494,5 horas do que em 2022 e um total de 185 participações, mais 9 do que em 2022.

No entanto, a taxa de realização do Plano de Formação em 2023 foi de 94%, inferior à alcançada em 2022, de 109%, verificando-se também uma redução da taxa de abrangência que passou de 37% no ano de 2022 para 31% em 2023, resultado das formações mais específicas e direcionadas a determinadas carreiras/unidades orgânicas. Também relativamente aos custos com a formação regista-se uma diminuição significativa (quase metade) face ao ano anterior, com 28 708,22€ executados em 2023, contra 46 296,01€ executados em 2022.

Esta diminuição dos valores relativos aos custos com a formação deve-se essencialmente ao facto de 55% das ações de formação realizadas serem ações extraplano, a maioria das quais financiadas e sem custos para a DGRM.

No que se refere à participação por género e por comparação com 2022, verifica-se uma redução das diferenças entre homens e mulheres. Apesar do efetivo feminino se manter superior ao masculino, 53% e 47%, respetivamente, o volume de horas de formação é superior nos homens em relação às mulheres, contrariamente ao que aconteceu no ano de 2022. Este aumento reflete uma vez mais as formações nas áreas específicas, designadamente nas carreiras de inspeção, em que o efetivo é predominantemente masculino.

Embora se tenha verificado um aumento dos principais indicadores quantitativos face a 2022, os resultados da formação de 2023 vêm demonstrar a alteração do paradigma da formação com um aumento progressivo dos indicadores qualitativos, de ações de formação mais específicas e mais direcionadas para grupos e atividades concretas no domínio das



competências e atribuições da DGRM.

A aposta em ações de formação específicas, mais técnicas e dirigidas para as áreas de competência da DGRM irá possibilitar a especialização dos trabalhadores, aumentando a sua tecnicidade e do trabalho desenvolvido, no percurso da melhoria contínua do trabalho desenvolvido pela DGRM.