

Relatório de Formação 2025



FICHA TÉCNICA**Título:**

Relatório de Formação 2025

Edição:

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

Data:

fevereiro 2026

Contacto:

Avenida Brasília, 1449-030, Lisboa
Tel. (+351) 213 035 700
E-mail: formacao@dgrm.pt
website: 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	12
6.	Encargos realizados com a formação	13
7.	Avaliação da eficácia da formação.....	16
8.	Conclusão	18

1. Introdução

A formação profissional na Administração Pública assume um papel estratégico na valorização dos trabalhadores em funções públicas e na modernização contínua dos serviços. O desenvolvimento profissional contribui para uma resposta mais eficaz aos desafios institucionais e às necessidades da sociedade, promovendo a modernização administrativa, o aumento da eficiência dos serviços públicos e o reforço das competências técnicas, comportamentais e digitais dos trabalhadores.

O Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, que estabelece o regime da formação profissional na Administração Pública, define os princípios, objetivos e regras aplicáveis à qualificação e valorização dos trabalhadores e dirigentes. Nos termos do seu artigo 4.º, a formação profissional visa a qualificação de trabalhadores e dirigentes, a promoção da inovação e da gestão da mudança, a melhoria da eficiência e da qualidade dos serviços públicos, bem como o reforço das competências, com especial destaque para as competências digitais, e o fomento de uma cultura de gestão e partilha do conhecimento.

Alinhada com este enquadramento legal, a Direção-Geral de Recursos Marítimos (DGRM) promove, anualmente, a valorização dos seus trabalhadores através da realização de programas de formação profissional direcionados, com vista à melhoria do desempenho e ao contributo para a satisfação profissional e pessoal.

Para o efeito, a Divisão de Gestão e Valorização de Recursos Humanos (DGVRH) da Direção de Serviços da Administração Geral (DSAG) assegura a gestão das várias fases do processo formativo da DGRM, designadamente o diagnóstico, o planeamento, a realização e a avaliação da formação.

O Relatório de Formação constitui um documento essencial para o registo e avaliação das atividades desenvolvidas ao longo do processo formativo. Para além de permitir aferir o grau de cumprimento dos objetivos estabelecidos, possibilita igualmente avaliar a aquisição de competências técnicas e o desenvolvimento dos formandos.

O presente relatório tem por objetivo apresentar, de forma sistematizada, os resultados alcançados pela DGRM no domínio da formação profissional durante o ano de 2025, quer através da execução do Plano de Formação aprovado, quer através da gestão da formação não planeada e disponibilizada aos trabalhadores.

O documento foi elaborado de acordo com as regras e os princípios previstos no artigo 13.º do Decreto-Lei nº 86-A/2016, de 29 de dezembro.

2. Formação Planeada / Formação Realizada

O Plano de Formação da DGRM para 2025, aprovado superiormente em 14/02/2025, insere-se no ciclo de gestão da DGRM e, nos termos do nº 3 do artigo 12º do Decreto-Lei nº 86-A/2016, de 29 de dezembro, atende aos objetivos definidos em sede de QUAR.

Considerou a realização de 112 ações de formação, distribuídas por 12 área de formação, num total de 4362 horas de formação, abrangendo cerca de 169 trabalhadores e com um custo estimado de aproximadamente 54 000€.

Da análise dos dados relativos à formação efetuada em 2025, constata-se que foram realizadas 151 ações de formação, das quais 20 correspondem a ações planeadas, o que representa uma taxa de 17% face ao número de ações previstas no Plano de Formação.

Esta baixa taxa de realização das ações previstas no plano deve-se, por um lado, a motivos externos à DGRM, como sejam a não realização das ações de formação por parte das entidades formadoras e/ou a não convocatória dos trabalhadores da DGRM; mas também motivos internos, como sejam a indisponibilidade do trabalhador, por motivos diversos (de serviço, férias, ausências, etc), na data de realização da ação.

Considerando o total de ações realizadas incluindo as ações extraplano, verifica-se uma taxa de execução global de 135% face ao inicialmente previsto.

Para além das ações de formação planeadas, foram ainda realizadas 131 ações extraplano, propostas e consideradas pertinentes para o bom funcionamento dos serviços.

O elevado número de ações de formação extraplano deve-se, sobretudo, à disponibilização, pelo INA, na plataforma NAU, no âmbito do ReCAP (Referencial de Competências para a Administração Pública), de um conjunto alargado de cursos assíncronos, de acesso gratuito, cujas inscrições são efetuadas autonomamente pelos trabalhadores, bem como à participação em diversos webinars também gratuitos, a que estes tiveram acesso.

Estas ações de formação podem ser consideradas para efeitos do SIADAP, podendo influenciar a valorização e classificação das competências selecionadas no processo de avaliação de desempenho.

As 131 ações extraplano contabilizam 338 participações, num total de cerca 4 568h de formação, correspondendo a 86,8 % das ações de formação realizadas e a 79,3% das participações.

Assim e no total, foram realizadas 5510 horas de formação, com 426 participações e o envolvimento de 158 trabalhadores, correspondendo a uma taxa de abrangência de

56%, o que significa que mais de metade dos trabalhadores da DGRM estiveram envolvidos em ações de formação durante o ano de 2025.

Indicadores do Plano de Formação	Previsto	Plano Realizado	Total Realizado
Ações de formação	112	20	151
Formandos envolvidos	317	48	426
Taxa trabalhadores envolvidos	61%	17%	56%
Média formandos por ação	2,75	2	3
Volume de horas de formação	4362h	942h	5510h
Média de horas por formando	13,76h	20h	13h
Custo médio por formando	170,35€	446,92€	111,65€
Custo médio por ação	482,14€	1 072,60€	314,99€
Custo médio / hora de formação	12,38€	22,77€	8,63€
Custo total	54 000,00€	21,452,00€	47 563,70€

Tabela 1 – Indicadores do Plano de Formação de 2025

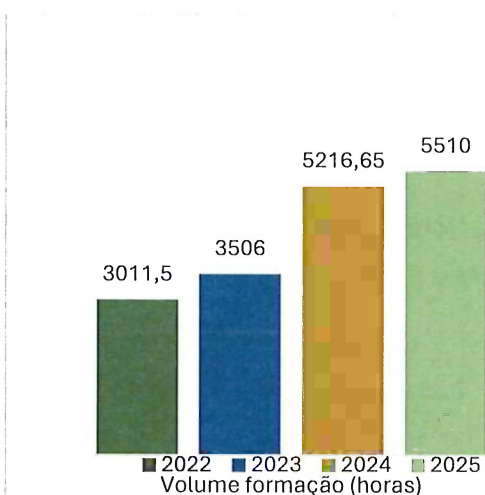


Gráfico 1 - Evolução do volume das horas de formação 2022-2025

Analisando os gráficos 1, 2 e 3 relativos à evolução da formação nos últimos quatro anos, constata-se que, em 2025, no que respeita ao volume de formação (Gráfico 1), houve um aumento significativo do nº de horas de formação face aos anos de 2022 e 2023, (mais 2498,5 e 2004, respetivamente). Em relação ao ano de 2024, registou-se igualmente um aumento, ainda que mais moderado, de 293,35h.

No que respeita ao número de participações nas ações de formação (Gráfico 2), verifica-se igualmente uma tendência de crescimento face aos três anos anteriores. Em 2025, registaram-se mais 250 participações do que em 2022, mais 241 em comparação com 2023 e mais 190 relativamente a 2024, o que se traduz num aumento expressivo face ao triénio anterior.

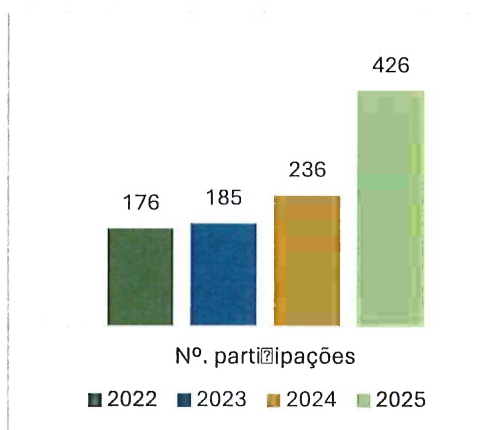
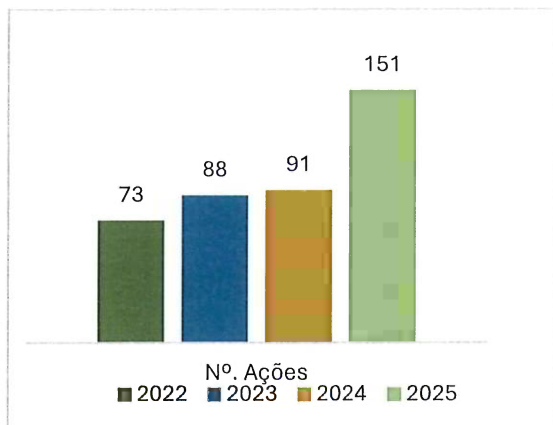


Gráfico 2 - Evolução do nº de participações 2022-2025

Também no que diz respeito ao número de ações de formação realizadas (Gráfico 3),



verifica-se um aumento face aos anos de 2022, 2023 e 2024, tendo-se realizado, em 2025, mais 78, 63 e 60 ações, respetivamente, em comparação com cada um desses anos.

Estes dados confirmam uma evolução positiva e sustentada ao longo do período em análise.

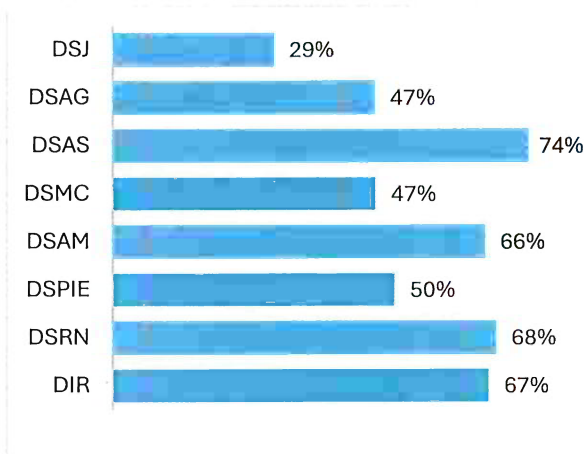
Gráfico 3 - Evolução do número de ações 2022-2025

3. Participação em Formação

No ano de 2025, foram realizadas 151 ações de formação, que envolveram 158 trabalhadores e totalizaram 426 participações.

Tendo em consideração o efetivo de 288 trabalhadores na DGRM a 31/12/2025, o Plano de Formação alcançou uma taxa de abrangência de 56%, o que representa um aumento expressivo face aos anos de 2022, 2023 e 2024, nos quais a taxa de abrangência se situou, respetivamente, nos 37%, 31% e 43%, evidenciando uma evolução muito positiva no acesso à formação.

Considerando as taxas de abrangência por Direção de Serviços face ao respetivo efetivo



(Gráfico 4), verifica-se que cinco das oito Direções registam valores iguais ou superiores a 50% (DSAS 74%, DSRN 68%, DIR 67%, DSAM 66% e DSPIE 50%).

As restantes Direções de Serviços apresentam taxas de frequência próximas dos 50% (DSMC e DSAG 47%) com exceção da DSJ, cuja taxa se fixa nos 29%, um valor significativamente inferior ao das restantes unidades.

Gráfico 4 - Taxas de abrangência por Direção de Serviços

Na perspetiva das participações por Direção de Serviços (Gráfico 5), a DSAM registou o maior número, com 113 de um total de 426 participações, enquanto a DSJ apresentou o

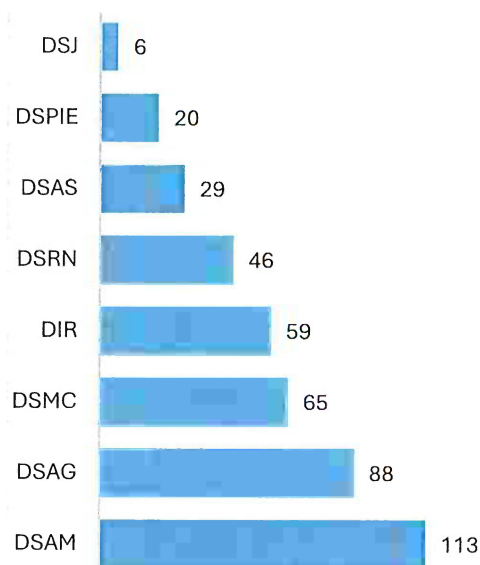


Gráfico 5 - Participações por Direção de Serviços

menor, com apenas 6 participações. A DSAG, com 88, a DSMC com 65 e a DIR com 59 participações foram as direções de serviços com maior número de participações.

Comparativamente a 2024, verifica-se que todas as Direções de Serviços registaram um aumento acentuado do número de participações, com exceção da DSJ, cujo total diminuiu face ao ano anterior.

Quando analisados os dados relativos à participação por cargo/categoria (Gráfico 6), destacam-se os Inspectores de Navios com uma taxa de participação de 96%, seguidos pelos Técnicos Superiores e dos Especialistas de Tecnologias de Sistemas e Tecnologias de Informação, ambos com uma taxa de participação de 56%. Relativamente aos Inspectores das Pescas e aos Assistentes Técnicos, verifica-se uma taxa de participação de 50% em ambas as carreiras/categorias.

Com taxas de participação inferiores a 50%, embora próximas desse valor, encontram-se as carreiras de Dirigentes e Coordenadores Técnicos, com 47% e 40%, respetivamente. Importa referir que, embora a carreira/categoria de inspetor adjunto apresente uma taxa de participação de 100%, tal deve-se ao facto de ser apenas um trabalhador, o que explica o resultado.

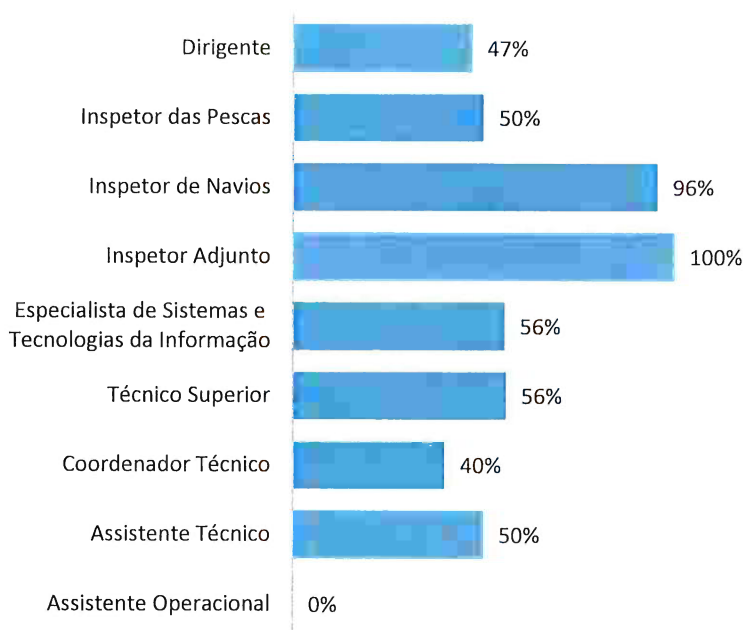
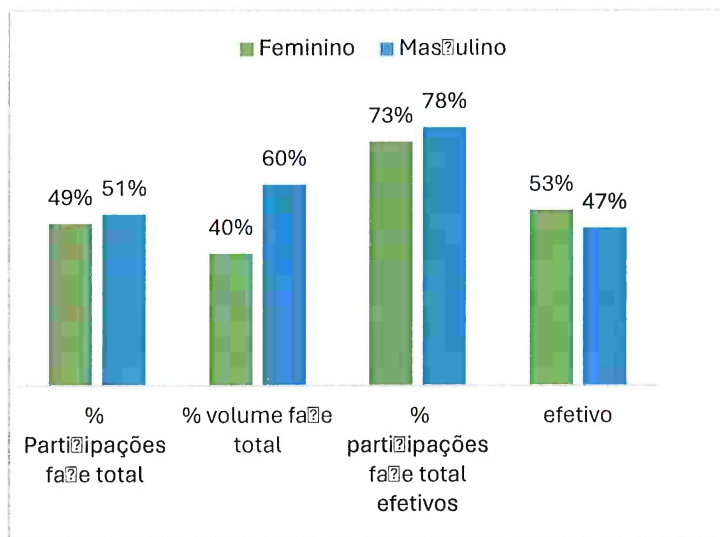


Gráfico 6 - Taxas de abrangência por cargos/categorias

Não se registou qualquer participação na carreira de Assistente Operacional, traduzindo-se numa taxa de participação nula. Em comparação com 2024, observou-se, em 2025, um aumento da taxa de abrangência em alguns cargos/categorias nomeadamente nos Inspectores de Navios, que registaram o maior crescimento (49%) seguidos dos Assistentes Técnicos, Técnicos Superiores e Dirigentes, com aumentos de 13%, 7% e 3%, respetivamente. Por outro lado, os Inspectores das Pescas e os Coordenadores Técnicos, registaram diminuições de 18% e 3%, respetivamente.

No que se refere à participação por género, e conforme evidenciado no Gráfico 7, verifica-se uma inversão da tendência observada em anos anteriores no que respeita às participações femininas e masculinas. Embora a percentagem de mulheres no total de efetivos da DGRM continue a ser superior à dos homens, das 426 participações registadas, 217 correspondem a participantes do género masculino, representando 51% do total, enquanto 209 participações dizem respeito ao género feminino, o que corresponde a 49%



das participações. Esta diferença acentua-se no volume de formação (em horas), verificando-se que os homens concentram 60% do total, correspondente a 3 306 horas, valor superior em 1 102 horas ao das mulheres, que representam 40% do total de horas de formação, perfazendo 2 204 horas.

Gráfico 7 - Taxas de participação por género

Analisando a taxa de participação por cargo/carreira em relação ao efetivo, sob uma perspetiva de género (Gráfico 8), verifica-se, à semelhança do observado em 2024, a predominância da participação masculina na grande maioria dos cargos/categorias. As exceções observam-se nas carreiras de Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação e de Assistente Técnico, em que a participação feminina é superior à masculina e na carreira de Inspetor das Pescas em que a participação masculina e feminina se distribui igualmente (50% cada).

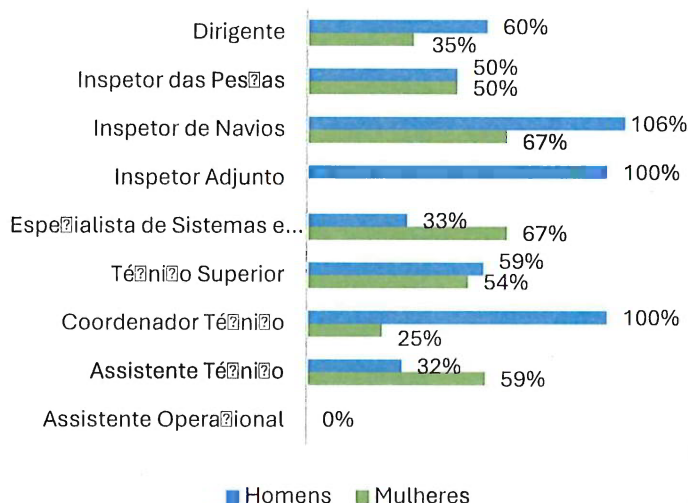


Gráfico 8 - Taxa de participação por género e cargo/carreira face ao efetivo

4. Caracterização das ações de formação

Relativamente ao tipo de formação, observa-se, com base no Gráfico 9, que a formação interna registou 17 participações, representando 4% do total. Em contrapartida, 96% das participações, correspondentes a 409, dizem respeito a ações de formação externa.

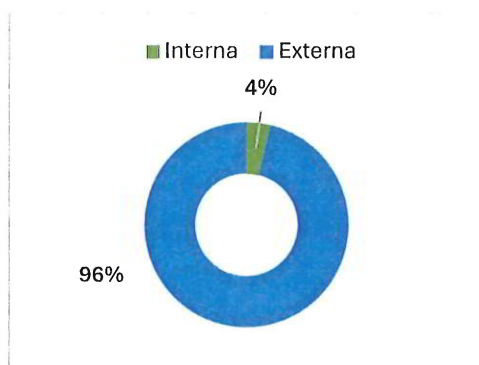
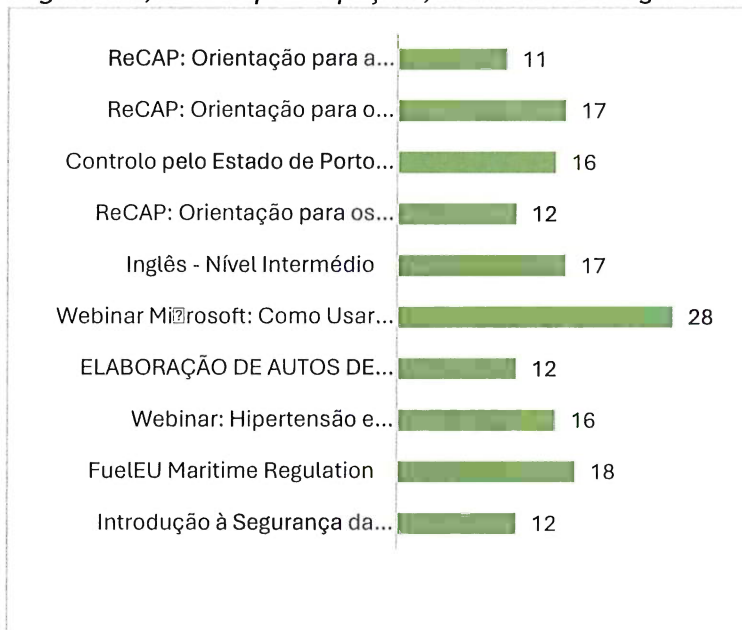


Gráfico 9 - Participações por tipo de formação

Estas últimas, em conformidade com as disposições legais aplicáveis em matéria de formação profissional, foram realizadas por entidades formadoras devidamente certificadas pela Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT).

Analisando o Gráfico 10, relativo às participações por ação de formação, verifica-se que as 10 ações de formação mais participadas registaram entre os 11 e os 28 participantes por ação. Estas ações concentraram 159 participações, correspondendo a 37,4% do total de participações. De entre a formação com mais participações, destaca-se, em primeiro lugar, o *Webinar Microsoft: Como Usar o Microsoft 365 Copilot Chat ao Máximo*, que registou 28 participações. Esta formação, na área digital, foi gratuita, fatores que contribuíram para o elevado número de participantes. Em segundo lugar, situa-se o curso *FuelEU Maritime Regulation*, com 18 participações, e em terceiro lugar os cursos de *ReCAP: Orientação para*



o Serviço Público - Técnico Superior e Inglês - Nível Intermédio, com 17 participações. Estes dois cursos foram organizados exclusivamente para os trabalhadores da DGRM. Quanto às restantes ações de formação, 141 (25,7%), tiveram a participação de até 10 trabalhadores da DGRM.

Gráfico 10 - Participações por ação de formação

Considerando o universo das ações realizadas e conforme se observa no Gráfico 11, verifica-se uma maior concentração de ações com duração até 10 horas. Especificamente, registaram-se 53 ações com duração até 4h (inclusive) e 49 ações entre 5h e 10h. Observa-se ainda que 16 ações tiveram duração entre 12 e 20 horas, enquanto 19 ações se situaram no intervalo entre 21 e 39 horas. No que se refere às ações de maior duração, contabilizaram-se 6 ações entre 40 e 62 horas, 4 ações entre 80 e 100 horas e, igualmente, 4 ações com duração superior a 100 horas. Confirma-se, assim, a predominância das ações de curta duração (até 10 horas), que representam cerca de 68% do total.

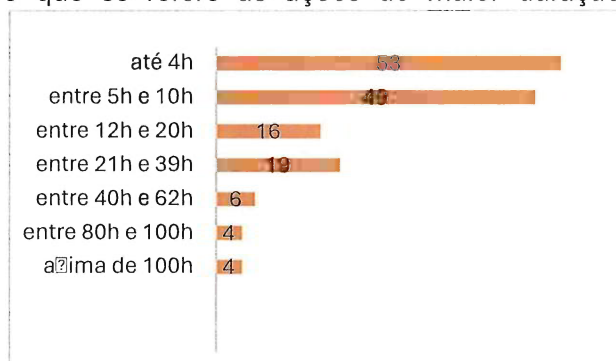


Gráfico 11 - Nº de ações por horas de formação

5. Duração da formação

Em 2025, foram realizadas 5.510 horas de formação profissional, correspondendo a um acréscimo de 293,35 horas face a 2024, de 2.004 horas relativamente a 2023 e de 2.498,5 horas em comparação com 2022.

Na distribuição do volume de formação por cargos/carreiras (conforme o Gráfico 12), destacam-se as carreiras de Técnico Superior e de Inspetor de Navios, com 2.052,5h, e 1982,5 horas, respetivamente, correspondendo a cerca de 37,3% e 36% do total de horas de formação. A carreira de Assistente Técnico, com 448h, seguida dos Dirigentes (Diretor de Serviços e Chefe de Divisão) com 425h, e da carreira de Inspetor das Pescas, com 393,5h, foram as que registaram um maior volume de formação.

Por outro lado, as carreiras de Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação e de Coordenador Técnico, registaram o menor volume de formação, com 129h, 38,5h, respetivamente. Devem ainda considerar-se mais 37h de formação realizadas por TS/PRR.

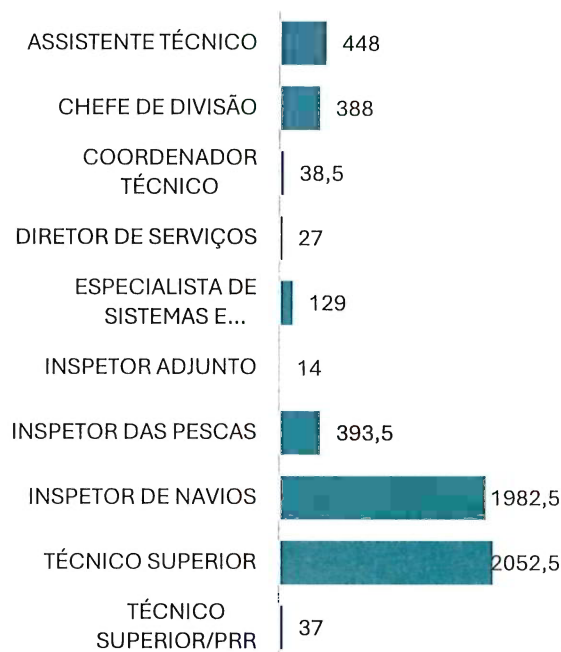


Gráfico 12 - Volume de formação por cargos/carreiras

Quando analisados os dados relativos ao volume de horas de formação sob uma perspetiva de género (Gráfico 13), verifica-se que os homens concentram 60% do total de horas de formação realizadas, enquanto as mulheres representam 40%, correspondendo a 3 306h e 2 204h, respetivamente. Este resultado não acompanha a distribuição dos efetivos, em que se observa uma prevalência de 53% de mulheres face a 47% de homens.

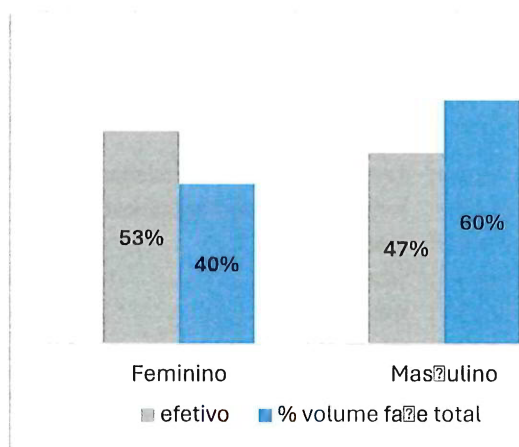


Gráfico 13 - Volume de formação por género

Analisando os dados constantes do Gráfico 14, relativos ao número de horas por Direção de Serviços, verifica-se que a DSAM concentra cerca de 44% do total de horas de formação, com 2.422,5h.

Entre as restantes Direções de Serviços, a DIR, a DSMC e a DSAG, apresentam valores superiores a 500h de formação, com 555,5h, 936,5h e 934,5h, respetivamente.

A DSJ é a direção de serviços que apresenta o menor volume de horas de formação, com 34 horas, seguida da DSPIE, com 171h, da DSAS com 205h e da DSRN, com 251h.

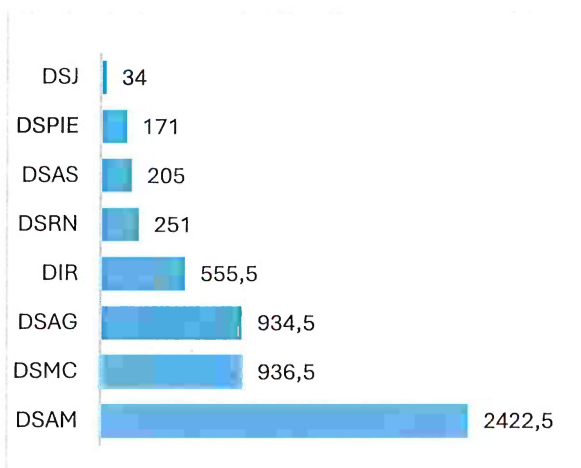


Gráfico 14 - Volume de formação por direções de serviços

6. Encargos realizados com a formação

O Plano de Formação de 2025 previa um investimento de 54 000,00€ em formação profissional, distribuído por 112 ações de formação e com uma taxa de abrangência de 61% dos trabalhadores. Porém, apesar de se terem realizado 151 ações de formação, com 426 participações e uma abrangência de 56%, a execução financeira ficou aquém do inicialmente previsto, situando-se nos 88,2%, com um encargo global de 47 563,70€.

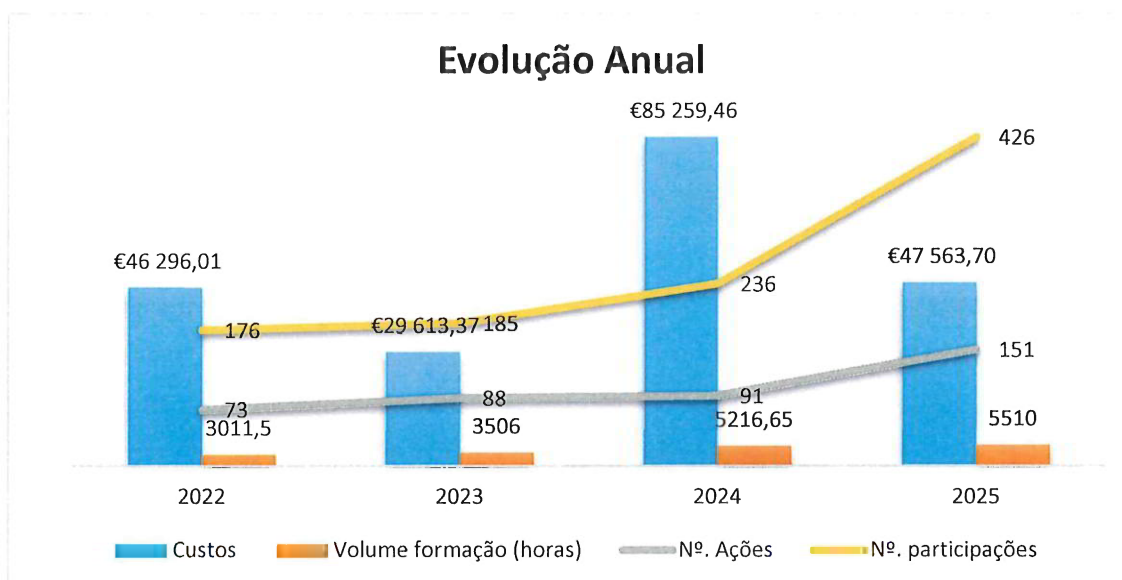


Gráfico 15 - Evolução de indicadores de formação 2022-2025

Quando observados os dados referentes aos últimos quatro anos, é possível verificar um aumento nos principais indicadores (Gráfico 15), com exceção dos custos, que sofreram uma diminuição significativa, de quase 50%, em relação a 2024. No entanto, em comparação com os valores de 2022 e de 2023, verifica-se que em 2025, eles foram superiores, cerca de 1 337,00€ e 18 000,00€, respetivamente.

Em 2025, o número de ações de formação registou um crescimento significativo, com acréscimos de 84, 69 e 66 ações em comparação com 2022, 2023 e 2024, respetivamente. Quanto ao número de participações, também se verificou um aumento com mais 252, 243 e 192 participantes face a 2022, 2023 e 2024, respetivamente. O volume total de formação, 5711 horas, foi ligeiramente superior ao de 2024, com um acréscimo de 494,35 horas. Relativamente a 2022 e 2023, registou-se um aumento mais expressivo, de 2 699,5 horas e 2 205 horas, respetivamente.

À semelhança do ocorrido em 2024, durante 2025 realizaram-se diversas ações de formação sem custos associados, decorrentes principalmente da formação gratuita proporcionada pelo INA, e dos programas de formação financiados, quer proporcionados pelo GPP e pelo FORMAR, quer por entidades formadoras incluídas no Programa.

Procedendo à análise dos custos por cargo/carreira, conforme evidenciado no Gráfico 16, constata-se que os Técnicos Superiores concentraram aproximadamente 54,5% dos encargos com formação, correspondendo a 25 997,00€. Seguem-se os Inspetores de Navios, com 24,8 % (11 760,00€), e os Dirigentes (Diretor de Serviços e Chefe de Divisão), com 13 % (6 160,00€). As restantes carreiras, com exceção das de Coordenador Técnico, Especialista de

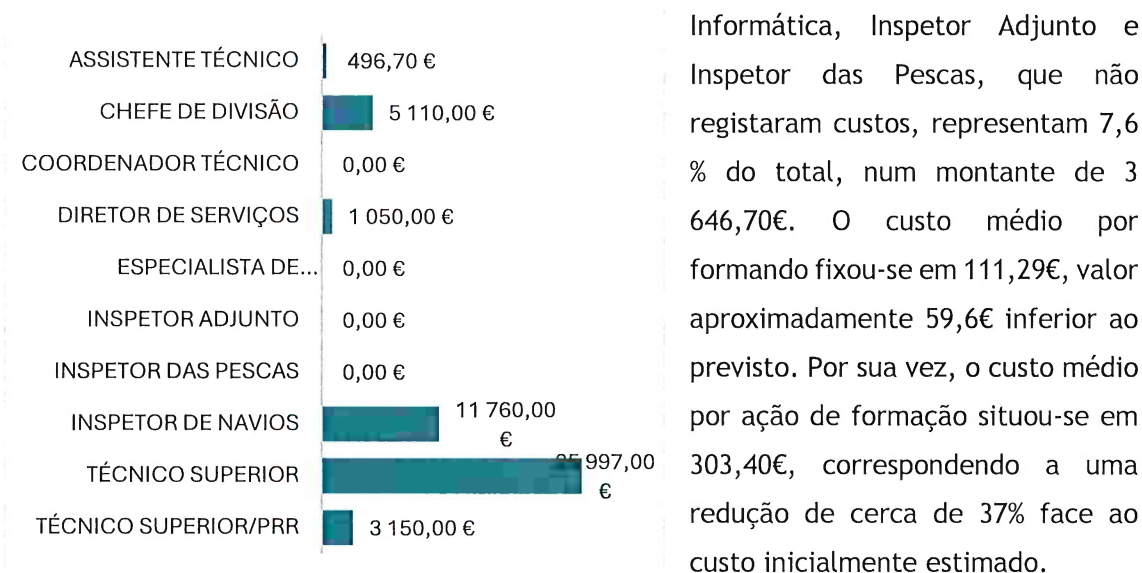


Gráfico 16 - Custos por cargos/carreiras

Da análise dos Gráficos 17 e 18, relativos, respetivamente, às horas de formação e aos custos por Direção de Serviços, constata-se que a DSAM foi a Direção que registou, em

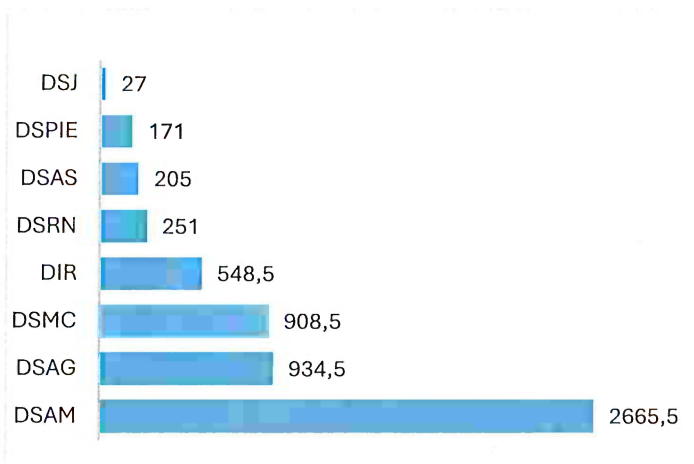


Gráfico 17 - Horas por Direção de Serviços

simultâneo, o maior volume de formação, com 2 665,5 horas (cerca de 46% do total), e o maior impacto no que respeita aos custos, totalizando 24 520,00€ (aproximadamente 51% dos encargos com formação no ano de 2025).

No caso da DSAG, embora tenha evidenciado o segundo maior volume de formação (934,5 horas), os custos associados ascenderam a apenas 1 660,00 €, correspondendo a 3,5% do total despendido em formação. Relativamente à DSMC, regista-se que, apesar de só ter contabilizado 908,5 horas de formação (cerca de 16% do total), esta Direção de Serviços apresentou o segundo maior impacto financeiro, com um custo total de 15 085,00 €. Por sua vez, a DSPIE, a DSRN e a DSJ não registaram encargos associados à formação, apesar de os respetivos trabalhadores terem frequentado 171, 251 e 27 horas, respetivamente.

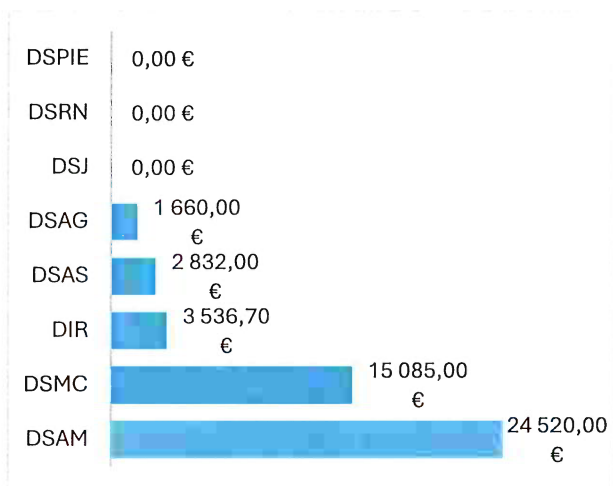


Gráfico 18 - Custos por Direção de Serviços

No que respeita à análise de custos por género (Gráfico 19) verifica-se que os custos associados à formação realizada pelas mulheres se situam nos 37% face ao total, enquanto o custo da formação realizada pelos homens corresponde a 63%. Comparando estes resultados com os obtidos no âmbito do volume de horas de formação por género, face ao

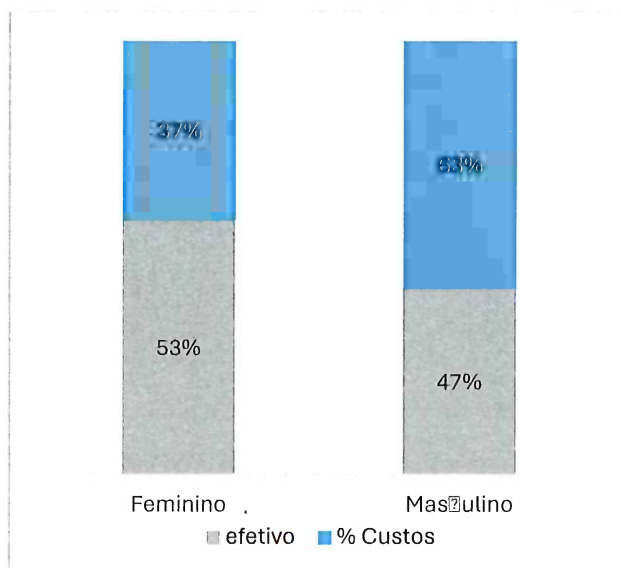


Gráfico 19 - Custos por Género face ao efetivo

efetivo (Gráfico 13), constata-se que as mulheres realizaram menos 20% de horas de horas de formação do que os homens.

Quando comparados os dados do Gráfico 19 do ano de 2025, com os de 2024, verifica-se um aumento de 32% dos custos associados à formação realizada pelos homens em detrimento dos custos da formação realizada pelas mulheres.

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 2025 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 expetativas; 3 - Eficaz, de acordo com as expetativas; 4 - Eficaz, acima das expetativas.

Das 151 ações de formação realizadas, foram avaliadas 56, todas de forma positiva. Observando o gráfico infra, com os dados relativos aos resultados médios por direção de serviços, constata-se que todas as direções de serviço efetuaram a avaliação de eficácia da formação, e que nenhuma tem uma média de avaliação global das ações inferior a 3.0. A DSMC e a DSPIE têm a média global mais elevada, com um resultado de 4.0 e 3.8, respetivamente, enquanto as demais direções de serviços se situam entre os 3.1 e os 3.6.

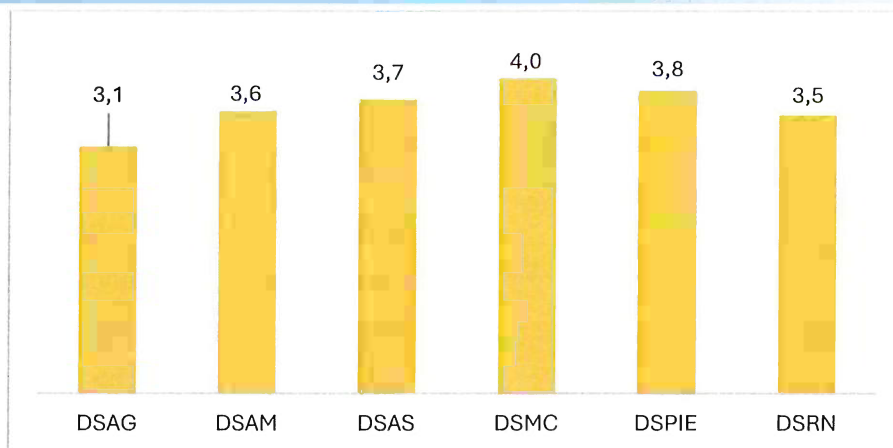


Gráfico 20 - Média da avaliação de eficácia por direção de serviços



Gráfico 21 - Resultados médios dos parâmetros da avaliação da eficácia

Analisando os parâmetros da avaliação da eficácia das ações, conforme gráfico 21, constata-se que a média global da avaliação dos parâmetros é de 3.4, com três em seis parâmetros a terem uma avaliação média de 3.4. O parâmetro “Avaliação global da ação” teve a avaliação média mais elevada, com 3.5, enquanto o parâmetro “Conhecimentos e rigor na aplicação” teve a avaliação média mais baixa, com 3.3.

No que respeita aos dados por cargos/carreiras (gráfico 22), o destaque recai na ausência de resultados relativos a diversas carreiras/categorias, estando apenas representadas 5 carreiras. Destas, verifica-se que tiveram uma média de avaliação de 4.0, com exceção da categoria de Coordenador Técnico, cuja média de avaliação foi de 3.0.

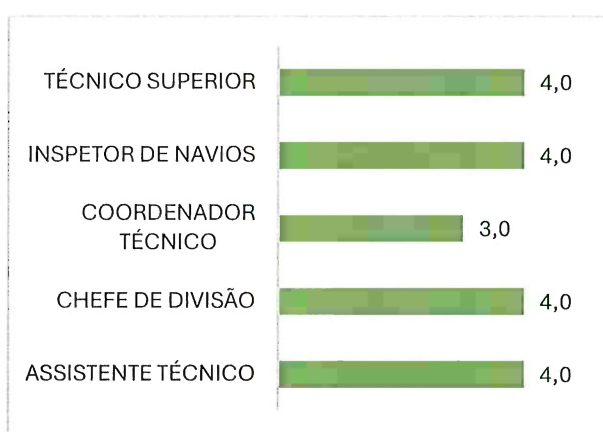
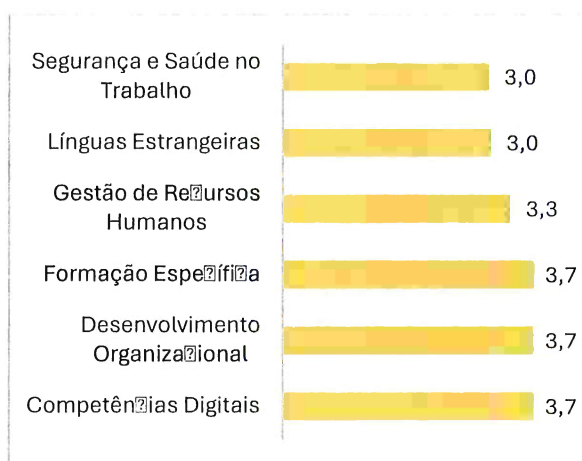


Gráfico 22 - Média da avaliação por cargos/carreiras



Analisando as ações de formação por área de formação, verifica-se que a média avaliativa é entre 3.0 e 3.7, sendo que as áreas de Formação Específica, Desenvolvimento Organizacional e Competências Digitais têm as médias mais elevadas. Importa realçar que das 12 áreas de formação constantes do Plano de Formação, apenas 6 se encontram refletidas nesta avaliação.

Gráfico 23 - Média da avaliação por área de formação

Observando o gráfico 24, é possível perceber que a avaliação de eficácia de 2025 teve melhores resultados na DSAM, DSAS e DSMC quando comparados com os resultados obtidos anteriormente. Já na DSAG e DSRN os resultados de 2025 foram inferiores aos de 2024, sendo que na DSAG são os mais baixos de todos os anos em apreço. A DIR, DSJ e DSPIE não apresentam resultados para 2025.

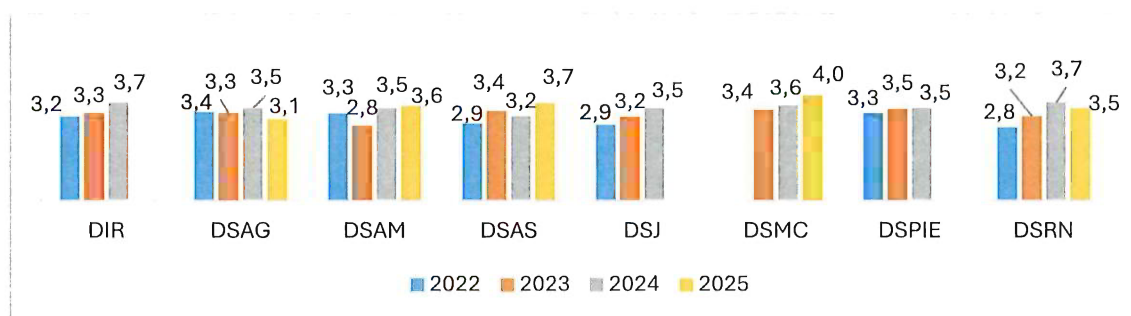


Gráfico 24 - Média de avaliação global 2022 – 2023 – 2024 – 2025

8. Conclusão

Na DGRM, o investimento em formação profissional mantém-se como uma prioridade estratégica, promovendo a valorização e a qualificação dos trabalhadores para responder de forma eficaz aos desafios diários.

Em 2025, à semelhança dos anos anteriores, a maioria das ações decorreu em formato digital, conforme previsto no Plano de Formação, garantindo continuidade e abrangência das ações formativas.

Verificou-se um crescimento significativo em todos os indicadores, com exceção dos custos, face a 2024: realizaram-se 151 ações (+59), com 428 participações (+191) e um total de 5510 horas de formação (+263,35 horas). Em contrapartida, os custos diminuíram quase para metade, fixando-se em 47 563,70€ (-39 195,76€).

O aumento dos indicadores supramencionados deveu-se sobretudo às ações de formação realizadas especificamente para os trabalhadores da DGRM, promovidas pela ENIDH e pelo FORMAR, bem como à frequência de formações gratuitas disponibilizadas pelo INA na plataforma NAU, no âmbito do ReCAP.

A taxa de realização do Plano de Formação em 2025 atingiu 135%, um aumento de 40 pontos percentuais face a 2024, enquanto a taxa de abrangência cresceu de 43% para 56%. Em contrapartida, os custos diminuíram cerca de 39 195,76€ em relação ao ano anterior, totalizando 47 563,70€ executados em 2025.

Quanto à participação por género, em 2025 verificou-se uma inversão em todos os parâmetros face a 2024, com especial destaque para o total de horas de formação, em que os homens representaram 60%, enquanto as mulheres totalizaram 40%, uma diferença de 20 p.p., superior aos 14 p.p. registados em 2024.

Em síntese, os resultados de 2025 evidenciam a consolidação de uma estratégia de formação sustentada, traduzida no aumento da participação e do volume formativo, a par de uma significativa redução de custos, reforçando a valorização dos trabalhadores e a capacidade da DGRM para responder de forma eficaz aos desafios atuais e futuros.