

Relatório de Autoavaliação 2018

Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, I.P.

RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO 2018

Aprovado em reunião de Conselho Diretivo de 09 de abril de 2019

A Presidente do Conselho Diretivo da ANQEP, I.P.

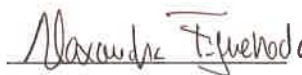


Dra. Filipa Henriques de Jesus

As Vogais do Conselho Diretivo da ANQEP, I.P.



Doutora Ana Cláudia Valente



Dra. Alexandra Figueiredo



ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	6
2. A AGÊNCIA NACIONAL PARA A QUALIFICAÇÃO E O ENSINO PROFISSIONAL, I.P.	7
2.1 MISSÃO.....	7
2.2 PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES.....	7
2.3 MODELO DE GESTÃO.....	8
3. AVALIAÇÃO DO QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO (QUAR) 2018	9
3.1 O QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO (QUAR) 2018	9
3.1.1 <i>Objetivos Estratégicos</i>	9
3.1.2 <i>Objetivos Operacionais</i>	9
3.1.3 <i>Indicadores e meios de verificação</i>	10
3.1.4 <i>Avaliação dos resultados dos objetivos operacionais</i>	11
3.1.5 <i>Fundamentação dos resultados face às metas</i>	12
3.1.6 <i>Parâmetros de avaliação</i>	15
3.2 AVALIAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	17
4. SÍNTESE DO BALANÇO SOCIAL	19
4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	19
4.1.1 <i>Efetivos em funções</i>	19
4.1.2 <i>Relação Jurídica de Emprego</i>	20
4.1.3 <i>Grupo de Pessoal</i>	21
4.1.4 <i>Distribuição por Género</i>	21
4.1.5 <i>Estrutura Etária</i>	22
4.1.6 <i>Antiguidade</i>	23
4.1.7 <i>Estrutura Habilitacional</i>	23
4.2 MOVIMENTO DE PESSOAL.....	24
4.2.1 <i>Saídas</i>	24
4.2.2 <i>Admissões</i>	25
4.3 ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL.....	25
4.3.1 <i>Seleção e recrutamento</i>	25
4.3.2 <i>Mudanças de posição remuneratória</i>	26
4.4 PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO.....	26
4.4.1 <i>Modalidades de Horários Praticados</i>	26
4.4.2 <i>Trabalho Suplementar</i>	27
4.4.3 <i>Absentismo Laboral</i>	27
4.5 HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO.....	28
4.6 FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	28
5. AVALIAÇÃO DOS SISTEMA DE CONTROLO INTERNO	30
6. AÇÕES DE MELHORIA	33
6.1 IMPLEMENTADAS EM 2018.....	33
6.2 AÇÕES DE MELHORIA PARA 2019	33
7. CONCLUSÃO	35

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Atribuições da ANQEP, I.P.	7
Tabela 2 - Objetivos Estratégicos da ANQEP, I.P.	9
Tabela 3 - Objetivos Operacionais da ANQEP, I.P.	10
Tabela 4 - Indicadores e fontes de verificação definidos no QUAR de 2018	10
Tabela 5 - Avaliação dos objetivos operacionais	11
Tabela 6 - Avaliação Final do QUAR 2018	16
Tabela 7 - Avaliação dos recursos humanos	17
Tabela 8 - Síntese da execução orçamental.....	18
Tabela 9 - Evolução das taxas de admissões/saídas nos últimos 8 anos	24
Tabela 10 - Evolução do trabalho suplementar nos últimos 5 anos	27
Tabela 11 - Evolução da Formação nos últimos 4 anos	29
Tabela 12 - Questões CCAS (Linhas de Orientações Gerais - ANEXO A – Documento Técnico Nº 1/2010).....	30

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Desvio dos Parâmetros do QUAR	16
Gráfico 2 - Evolução do número de efetivos da ANQEP, de 2011 a 2018.....	19
Gráfico 3 - Distribuição de efetivos por unidade orgânica e cargo/carreira.....	20
Gráfico 4 - Trabalhadores por vínculo jurídico e cargo/carreira.....	20
Gráfico 5 - Trabalhadores segundo cargo e carreira	21
Gráfico 6 - Distribuição de trabalhadores por cargo/carreira e género	21
Gráfico 7 - Distribuição de trabalhadores por estrutura etária e género	22
Gráfico 8 - Distribuição de trabalhadores por cargo/carreira	22
Gráfico 9 - Número de trabalhadores por antiguidade e género	23
Gráfico 10 - Número de trabalhadores segundo o nível habilitacional	23
Gráfico 11 - Número de saídas por cargo/carreira e unidade orgânica	25
Gráfico 12 - Número de admissões por cargo/carreira e unidade orgânica.....	25
Gráfico 13 - Alterações de posição remuneratória por cargo/carreira	26
Gráfico 14 - Modalidade de horário de trabalho.....	27
Gráfico 15 – Número de dias de ausência dos trabalhadores, por motivo	28

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Organograma da ANQEP, I.P.....	8
---	---



1. INTRODUÇÃO

A autoavaliação, de acordo com disposto no artigo 15º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, é uma obrigatoriedade dos serviços e tem como propósito evidenciar os resultados alcançados e os desvios verificados no âmbito do Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR), face aos objetivos anualmente fixados.

Dando sequência a esse enquadramento e considerando a sua missão e objetivos, a ANQEP, I.P. definiu um conjunto de objetivos estratégicos e operacionais, que se encontram vertidos no Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR) de 2018, cujos resultados aferidos darão corpo ao presente relatório de autoavaliação.

Refira-se que foi feita uma monitorização interna ao grau de execução do QUAR, de modo a se reafirmar o compromisso e dinâmica das atividades no sentido de se responder cabalmente aos desafios propostos no QUAR de 2018, pelo que no último trimestre de 2018 foi feito um pedido de alteração deste instrumento, tendo-se proposto e fundamentado a eliminação de um indicador¹.

Assim, e procurando dar cumprimento às orientações definidas pelo Conselho Coordenador da Avaliação de Serviços, o Relatório de Autoavaliação que aqui se apresenta analisa e avalia as atividades desenvolvidas em 2018 pela ANQEP, I.P., refletindo a sua performance nos resultados atingidos e estruturando informação relevante para apoio à tomada de decisões estratégicas futuras.

¹ Ofício SAI-DIR/2018/65, de 21 de novembro.

2. A AGÊNCIA NACIONAL PARA A QUALIFICAÇÃO E O ENSINO PROFISSIONAL, I.P.

A Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, I.P. (ANQEP, I.P.) é formalmente criada pelo Decreto-Lei n.º 36/2012, que aprovada a sua orgânica em conformidade com a missão e atribuições que lhe são cometidas pela Lei Orgânica do Ministério da Educação e Ciência (Decreto-Lei n.º 125/2011, de 29 de dezembro). Posteriormente, com a Portaria n.º 294/2012, de 28 de setembro, são aprovados os estatutos, ficando estabelecidas as unidades orgânicas nucleares e definidas as competências a elas associadas. Com a publicação do Despacho n.º 13336/2012, de 11 de outubro, são criadas as unidades orgânicas flexíveis, com a definição das respetivas competências.

No contexto deste enquadramento legal, a ANQEP, I.P. é um instituto público de administração indireta do Estado, sob a tutela conjunta dos Ministérios da Educação e Ciência e da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, em coordenação com o Ministro da Economia, com autonomia administrativa, financeira e pedagógica no prosseguimento das suas atribuições.

2.1 Missão

É missão da ANQEP, I.P. coordenar a execução das políticas de educação e formação profissional de jovens e adultos e assegurar o desenvolvimento e a gestão do sistema de reconhecimento, validação e certificação de competências, visando, deste modo, melhorar a relevância e a qualidade da educação e da formação profissional e contribuir para a competitividade nacional e para o aumento da empregabilidade.

2.2 Principais atribuições

A ANQEP, I.P. no desempenho das suas funções tem como principais atribuições:

Tabela 1 - Atribuições da ANQEP, I.P.

CARACTERIZAÇÃO	
	Desenvolver e gerir o sistema de reconhecimento, validação e certificação de competências, de âmbito escolar e profissional, assegurando a coordenação da correspondente rede de estruturas, bem como o acompanhamento, a monitorização, a avaliação e a regulação do sistema, em estreita colaboração com as demais entidades que integram o Sistema Nacional de Qualificações;
	Coordenar, dinamizar e gerir a oferta de educação e formação profissional de dupla certificação destinada a jovens e adultos, bem como a rede de entidades responsáveis pela aplicação dos correspondentes dispositivos de informação e orientação, assegurando a complementaridade dos sistemas de educação e formação profissional e a qualidade das referidas ofertas;
	Garantir o acompanhamento, a monitorização, a avaliação e a regulação da oferta de educação e formação profissional de dupla certificação destinada a jovens e adultos;
ATRIBUIÇÕES	Coordenar e promover a conceção de percursos, o desenvolvimento curricular e as metodologias e materiais específicos para a educação e formação profissional de dupla certificação destinada a jovens e adultos;
	Estabelecer, no âmbito das suas atribuições e sem prejuízo das atribuições próprias do Ministério dos Negócios Estrangeiros, relações de cooperação ou associação com outros atores e entidades, públicos e privados, nacionais ou estrangeiros, designadamente com vista a fomentar o desenvolvimento de uma aprendizagem de qualidade ao longo da vida;
	Contribuir para o desenvolvimento, a nível europeu, de intercâmbios e mecanismos de cooperação, assim como da mobilidade entre sistemas de ensino e formação profissional de jovens e adultos;
	Promover, por meio dos dispositivos e estruturas correspondentes, em particular através da conceção e atualização em permanência do Catálogo Nacional de Qualificações, a identificação, a produção e a comparabilidade nacional e internacional das qualificações essenciais para a competitividade e modernização da economia, mobilizando, para o efeito, a comunidade científica, o mundo empresarial e outras instituições, estruturas e serviços de educação e formação profissional de jovens e adultos;
	Promover a avaliação integrada das modalidades de qualificação que coordena;

Contribuir, no quadro das suas atribuições, para o desenvolvimento e o aprofundamento do Sistema de Regulação do Acesso a Profissões;

Participar no desenvolvimento de referenciais de formação inicial e contínua de professores, formadores e outros profissionais envolvidos na oferta de educação e formação profissional de dupla certificação destinada a jovens e adultos, assim como na operacionalização do sistema de reconhecimento, validação e certificação de competências, em estreita colaboração com organizações de formação de professores e formadores, nomeadamente instituições do ensino superior.

[Handwritten signature]

2.3 Modelo de gestão

De acordo com o Decreto-Lei n.º 36/2012, de 15 de fevereiro, a ANQEP, I.P. é administrada por um **Conselho Diretivo** (composto por um presidente, coadjuvado por dois vogais), fazendo ainda parte dos seus órgãos sociais, o **Conselho Geral** (órgão de consulta, apoio e participação na definição das linhas gerais de atuação da ANQEP, I. P., e nas tomadas de decisão do conselho diretivo) e o **Fiscal Único** (órgão responsável pelo controlo da legalidade, da regularidade e da boa gestão financeira e patrimonial, cujas competências são as previstas na lei-quadro dos institutos públicos).

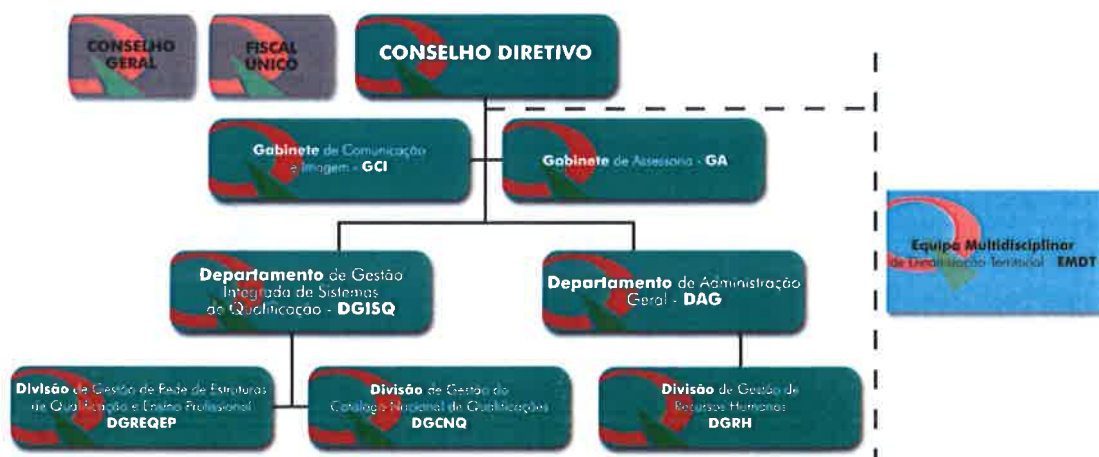
A organização interna da ANQEP, I.P. compreende uma estrutura nuclear e uma estrutura flexível:

- **Estrutura nuclear**
 - Departamento de Gestão Integrada de Sistemas de Qualificação (DGISQ);
 - Departamento de Administração Geral (DAG).
- **Estrutura flexível**
 - Divisão de Gestão do Catálogo Nacional de Qualificações (DGCNQ);
 - Divisão de Gestão da Rede de Estruturas para a Qualificação e Ensino Profissional (DGREQEP);
 - Divisão de gestão de Recursos Humanos (DGRH);
 - Gabinete de Assessoria (GA);
 - Gabinete de Comunicação e Imagem (GCI).

Nos termos do nº 1 do art.º5 do anexo à Portaria n.º 294/2012, de 28 de setembro, a Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, I.P. integra ainda uma Equipa Multidisciplinar de Dinamização Territorial (EMDT), a qual compete acompanhar e apoiar os vários projetos da ANQEP, I.P. de natureza descentralizada, bem como promover, em todo o território continental, à articulação com as várias entidades locais e regionais envolvidas.

A representação gráfica da estrutura orgânica da ANQEP, I.P. é aquela que se apresenta:

Figura 1 - Organograma da ANQEP, I.P.



3. AVALIAÇÃO DO QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO (QUAR) 2018

3.1 O Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR) 2018

3.1.1 Objetivos Estratégicos

Tendo em conta a sua missão e atribuições, no Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR) de 2018 a Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional incluiu os seguintes objetivos estratégicos:

Tabela 2 - Objetivos Estratégicos da ANQEP, I.P.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	
1	Impulsionar o ensino profissional para jovens e adultos, valorizando e dinamizando as ofertas de dupla certificação.
2	Impulsionar a aprendizagem ao longo da vida para todos, promovendo a compatibilização das necessidades individuais das pessoas com as ofertas educativas e formativas disponíveis.
3	Impulsionar a empregabilidade, procedendo à identificação de necessidades de formação, reforçando a relevância do ensino e da formação para o mercado de trabalho.
4	Dinamizar e atualizar o Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ) na melhoria das qualificações, enquanto promotoras do desenvolvimento económico, social e cultural do país, envolvendo os Conselhos Sectoriais de Qualificação (CSQ) e tendo por base o sistema nacional de créditos para a educação e formação profissionais.
5	Promover a aplicação e complementaridade dos instrumentos europeus (Quadro Europeu de Qualificações - QEQ, <i>European Credit system for Vocational Education and Training - ECVET</i> , <i>European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training - EQAVET</i>) para a educação e formação, no contexto do Sistema Nacional de Qualificações.
6	Promover a qualidade da rede de operadores do Sistema Nacional de Qualificações.

Para atingir os objetivos estratégicos identificados, foram definidas linhas de ação a eles associadas que orientaram a atividade da ANQEP, I.P. no ano de 2018:

- Contribuir para o cumprimento dos 12 anos de escolaridade obrigatória, dinamizando e valorizando o ensino profissional para jovens e a diversidade, relevância e atratividade das ofertas de dupla certificação;
- Promover a educação e a formação de adultos e uma aprendizagem ao longo da vida acessível para todos, garantindo que percursos de qualificação individuais capitalizam e são compatíveis com as ofertas educativas e formativas disponíveis;
- Dinamizar o Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ) garantindo a melhoria das qualificações e o seu ajustamento progressivo às exigências, presentes e futuras, de empregabilidade, envolvendo os Conselhos Sectoriais para a Qualificação (CSQ);
- Impulsionar a empregabilidade, identificando necessidades de formação e reforçando a relevância do ensino e da formação para o mercado de trabalho;
- Promover a qualidade da rede de operadores do Sistema Nacional de Qualificações;
- Promover a aplicação e complementaridade dos instrumentos europeus para a educação e formação, no contexto do Sistema Nacional de Qualificações.

3.1.2 Objetivos Operacionais

Para a concretização dos objetivos estratégicos foram fixados seis **objetivos operacionais**. No parâmetro Eficácia para o qual foi atribuído uma ponderação de 50%, foram definidos três objetivos operacionais, para o parâmetro Eficiência, com um peso de 25%, dois objetivos, e para o parâmetro Qualidade com o peso de 25%, um objetivo.

Tabela 3 - Objetivos Operacionais da ANQEP, I.P.

EFICÁCIA		Peso: 50%
Objetivo Operacional 1	Peso: 35%	
Consolidar e aumentar a oferta e a procura de vias qualificantes para jovens e de reconhecimento de competências de adultos, nomeadamente tornando mais atrativos e relevantes o ensino e a formação profissional.		
Objetivo Operacional 2	Peso: 35%	
Melhorar o papel do sistema de ensino e formação no desenvolvimento de potencialidades, competências e aptidões dos cidadãos.		
Objetivo Operacional 3	Peso: 30%	
Assegurar a gestão do sistema de reconhecimento, validação e certificação de competências.		
EFICIÊNCIA		Peso: 25%
Objetivo Operacional 4	Peso: 60%	
Melhorar a eficiência na prestação de serviços e aplicação de recursos no âmbito de intervenção da ANQEP, I.P.		
Objetivo Operacional 5	Peso: 40%	
Garantir a qualidade dos percursos de qualificação referenciados ao Catálogo Nacional de Qualificações.		
QUALIDADE		Peso: 25%
Objetivo Operacional 6	Peso: 100%	
Garantir o desenvolvimento e atualização do Catálogo Nacional de Qualificações.		

3.1.3 Indicadores e meios de verificação

Para cada objetivo operacional foram determinados os **indicadores** e respetivas fontes de verificação (tabela 4), como forma de tornar quantificáveis os resultados face às metas estabelecidas.

Tabela 4 - Indicadores e fontes de verificação definidos no QUAR de 2018

INDICADORES E FONTES DE VERIFICAÇÃO			
	Indicadores	Fontes	
EFICÁCIA	Objetivo Operacional 1	1: Número de reuniões do Conselho Coordenador do Sistema de Antecipação de Necessidades de Qualificação	Registos internos ANQEP
		2: Data de conclusão das orientações para o ordenamento da rede de cursos profissionais.	Documento elaborado e data de envio (registos internos)
		3: Número de iniciativas e/ou de eventos de informação, divulgação e promoção do ensino e formação profissional de jovens e adultos	Site da ANQEP (referências públicas na seção de notícias) / Atas do CD
		4: Número de empresas envolvidas em processos de qualificação dos seus recursos humanos	Registos internos ANQEP, I. P. (Protocolos)
	Objetivo Operacional 2	5: Data de publicação da Bolsa de Atividades no âmbito da Orientação ao Longo da Vida	Registos internos / Plataforma 365 - Rede de Centros Qualifica
		6: Número de ações de formação para a rede de operadores de educação e formação do SNQ.	Registos de reuniões, informações de deslocação, relatórios / sínteses de reuniões (registos internos)
		7: Número de escolas envolvidas no projeto STEP 1	Registos internos /dossier de acompanhamento do projeto
	Objetivo Operacional 3	8: Número de Guias metodológicos e/ou orientações técnicas/metodológicas divulgadas junto da rede de Centros Qualifica.	Documentos produzidos (registos internos) / Plataforma 365 - Rede de Centros Qualifica
		9: Número de elementos das equipas dos Centros Qualifica abrangidas por ações de formação.	Registos internos ANQEP (nº de inscrições e/ou presenças)
EFICIÊNCIA	Objetivo Operacional 4	10: Número de projetos cofinanciados em execução (receita própria e/ou fundos comunitários).	Registos Internos/ Atas do Conselho Diretivo / Mapas de monitorização de projetos
		11: Número de Regulamentos/ Manuais revistos ou implementados.	Atas do Conselho Diretivo (nº de propostas submetidas ao CD)
		12: Taxa de execução do Plano de Formação	Relatório de Formação (SINGAP/GIP)

QUALIDADE	Objetivo Operacional 5	13: Número de operadores da rede do Sistema Nacional de Qualificações com sistemas de Garantia de Qualidade certificados de acordo com os princípios EQAVET. ²	Registos internos / Relatórios de auditoria
		14: Número de operadores de educação e formação abrangidos por ações de acompanhamento.	Informações de deslocação/ Relatórios / Registos internos
		15: Número de guias metodológicos e/ou orientações técnicas/metodológicas divulgadas junto do Sistema Nacional de Qualificação.	Documentos produzidos (registos internos)
	Objetivo Operacional 6	16: Número de referenciais de RVCC profissional novos ou atualizados e respetivos instrumentos.	Catálogo Nacional de Qualificações (registos com data de 2018 no site)
		17: Percentagem de áreas de educação e formação com novos referenciais disponibilizados e/ou atualizados.	Catálogo Nacional de Qualificações (registos com data de 2018 no site)
		18: Número de reuniões realizadas no âmbito dos trabalhos dos Conselhos Setoriais para a Qualificação.	Registos internos ANQEP (folhas de presença e atas das reuniões)

3.1.4 Avaliação dos resultados dos objetivos operacionais

Tendo presente as metas estabelecidas para os objetivos operacionais, bem como a informação que consta do conjunto de fontes de verificação mensuráveis, nomeadas na tabela 4, foram aferidos os resultados alcançados, de forma a apurar-se o nível de execução do QUAR da ANQEP I.P., em 2018.

Importa salientar que os objetivos do QUAR foram objeto de monitorização no último trimestre do ano, tendo-se verificado que os resultados intercalares estavam alinhados com as metas inicialmente propostas, à exceção do Indicador 13. Face a esta apreciação, foi solicitado através do ofício SAI-DIR/2018/65, de 21 de novembro, dirigido à Secretaria Geral da Educação e Ciência, um pedido de anulação deste indicador: *Número de operadores da rede do Sistema Nacional de Qualificações com sistemas de Garantia de Qualidade certificados de acordo com os princípios EQAVET*, apresentando-se a devida fundamentação. Face a esta situação, o peso de 30% associado a este indicador no objetivo operacional 5, foi distribuído equitativamente pelos outros dois indicadores aí previstos - indicadores 14 e 15, ficando cada um deles com um peso de 45% e 55%, respetivamente.

Tabela 5 - Avaliação dos objetivos operacionais

Parâmetro / Objetivo operacional/Indicadores	Meta	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Resultado	Taxa de Realização	Classificação
EFICÁCIA							50%
Objetivo operacional 1							35%
1 - Número de reuniões do Conselho Coordenador do Sistema de Antecipação de Necessidades de Qualificação.	2	1	4	40%	1	100%	Atingiu
2 - Data de conclusão das orientações para o ordenamento da rede de cursos profissionais	31 de março	30 dias	01 de fevereiro	20%	22 de fevereiro	116%	Superou
3 - Número de iniciativas e/ou de eventos de informação, divulgação e promoção do ensino e formação profissional de jovens e adultos	25	5	37	20%	42	135%	Superou
4 - Número de empresas envolvidas em processos de qualificação dos seus recursos humanos	10	2	15	20%	9	100%	Atingiu
Objetivo operacional 2							35%
5 - Data de publicação da Bolsa de Atividades no âmbito da Orientação ao Longo da Vida	30 de julho	30 dias	30 de maio	25%	30 de julho	100%	Atingiu
6 - Número de ações de formação para a rede de operadores de educação e formação do SNQ	9	2	14	50%	7	100%	Atingiu
7 - Número de escolas envolvidas no projeto STEP1	25	5	35	25%	38	132%	Superou

² Indicador anulado, através do Ofício SAI-DIR/2018/65, de 21 de novembro.



Objetivo operacional 3								30%
8 - Número de Guias metodológicos e/ou orientações técnicas/metodológicas divulgadas junto da rede de Centros Qualifica	3	1	5	50%	7	150%	Superou	
9 - Número de elementos das equipas dos Centros Qualifica abrangidas por ações de formação	400	100	600	50%	448	100%	Atingiu	
Parâmetro / Objetivo operacional/Indicadores	Meta	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	
EFICIÊNCIA								25%
Objetivo operacional 4								60%
10 - Número de projetos cofinanciados em execução (receita própria e/ou fundos comunitários)	6	3	13	50%	14	129%	Superou	
11 - Número de Regulamentos/ Manuais revistos ou implementados	2	1	6	20%	2	100%	Atingiu	
12 - Taxa de execução do Plano de Anual de Formação	50%	15%	100%	30%	60%	100%	Atingiu	
Objetivo operacional 5								40%
13 - Número de operadores da rede do Sistema Nacional de Qualificações com sistemas de Garantia de Qualidade certificados de acordo com os princípios EQAVET	20	3	25	0%	Indicador Anulado			
14 - Número de operadores de educação e formação abrangidos por ações de acompanhamento	120	10	140	45%	122	100%	Atingiu	
15 - Número de guias metodológicos e/ou orientações técnicas/metodológicas divulgadas junto do Sistema Nacional de Qualificação	5	2	2	55%	4	100%	Atingiu	
Parâmetro / Objetivo operacional/Indicadores	Meta	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	
QUALIDADE								25%
Objetivo operacional 6								100%
16 - Número de referenciais de RVCC profissional novos ou atualizados e respetivos instrumentos	10	2	15	20%	14	120%	Superou	
17 - Percentagem de áreas de educação e formação com novos referenciais disponibilizados e/ou atualizados	30%	5%	50%	20%	41%	151%	Superou	
18 - Número de reuniões realizadas no âmbito dos trabalhos dos Conselhos Setoriais para a Qualificação	50	10	75	60%	52	100%	Atingiu	

3.1.5 Fundamentação dos resultados face às metas

Para cada indicador, apresentam-se de seguida as fundamentações para os resultados alcançados durante o ano de 2018.

Indicador 1:	Número de reuniões do Conselho Coordenador do Sistema de Antecipação de Necessidades de Qualificação.
Foi realizada uma reunião do Conselho Coordenador do SANQ, e tendo em conta a tolerância prevista, considera-se que a meta foi cumprida.	

Indicador 2:	Data de conclusão das orientações para o ordenamento da rede de cursos profissionais
A meta foi superada uma vez que a Circular que definiu os critérios de ordenamento da rede de ofertas de cursos profissionais, para o ano letivo 2018/19, seguiu para a rede de escolas a 22 de fevereiro, mais de um mês antes da meta estabelecida.	

Indicador 3: Número de iniciativas e/ou de eventos de informação, divulgação e promoção do ensino e formação profissional de jovens e adultos

Considera-se que esta meta foi largamente superada, tendo sido contabilizadas 42 iniciativas e/ou eventos de informação que, diretas ou indiretamente, através de diversas formas, concorreram para a divulgação e promoção do ensino e formação profissional de jovens e adultos, a saber:

1. Assinatura de protocolo entre a ANQEP e a Jerónimo Martins SGPS (janeiro);
2. Concurso "Love the planet" integrado na feira Qualifica (fevereiro);
3. Futurália (março);
4. Qualifica (março);
5. Participação no espaço do POCH das feiras Futurália e Qualifica (março);
6. Encontro "Comunicar a Educação de Adultos" – Coimbra (março);
7. Fórum Futurália "Educação, Património e Conhecimento" (março);
8. Projetar o Futuro com Arte nos Dias da Música de Belém (abril);
9. III Mostra de Ofertas Profissionais e Educativas de Odivelas (abril);
10. Congresso Nacional de Formação Profissional (maio);
11. Feira Tecnológica e-TECH – Setúbal (maio);
12. IX Fórum Emprego e Formação – Leiria (maio);
13. OPTO – Fórum de Educação e Formação do Algarve – Albufeira (maio);
14. Apresentação pública do relatório final do projeto "Uma Estratégia Nacional de Competências" (maio);
15. Montra na Av. 5 de outubro (maio);
16. APTIPRO – Concurso de Protótipos Tecnológicos (julho);
17. Encontro Nacional "Sistema Nacional de Qualificações – 10 anos" (julho);
18. IV Seminário Nacional de Educação de Adultos – Almada (julho);
19. Sessão de trabalho "Aprendizagens essenciais nos cursos profissionais e nos cursos artísticos especializados" (outubro);
20. Encontro Plano Nacional para a Literacia dos Adultos (outubro);
21. Encontro "Semana ALV" (outubro);
22. Encontro "Carreiras e Trajetórias profissionais: desafios e novas perspetivas" (novembro);
23. Acordo Bilateral entre Portugal e Alemanha – RVCC Profissional – *expert meeting* (novembro);
24. Seminário técnico "Análise e gestão do conhecimento sobre competências para o século XXI na Ibero-América" (dezembro);
25. II Encontro Educação de Adultos Prá Vida (dezembro);
26. Relançamento da Campanha publicitária Qualifica;
27. Edição do livro "Sistema Nacional de Qualificações – 10 anos";
28. Edição da brochura "Fórum Futurália" (em parceria com a AIP);
29. Campanha "Terminaste o 9º ano, e agora?";
30. Folheto "Passaporte Qualifica";
31. Folhetos no âmbito da plataforma Eletrónica para a Educação de Adultos na Europa – EPALE;
32. Participação com artigos e anúncios em revistas (Ex: Indústria e Aprender ao Longo da Vida);
33. Inserção regular de conteúdos na área noticiosa do Portal Qualifica;
34. Dinamização regular da presença da ANQEP nas redes sociais;
35. Dinamização do projeto "Step 1";
36. Elaboração do projeto "Há mais mundo com o ensino profissional";
37. Definição do projeto "Sabores e aromas das Viagens Magalhânicas";
38. Participação em vários fóruns de discussão realizados no âmbito da EPALE;
39. Reimpressão de folhetos sobre o Quadro Nacional de Qualificações;
40. Reimpressão de folhetos e cartazes no âmbito do programa "Qualifica";
41. Impressão e distribuição da edição de 2018 "Revista Aprender ao Longo da Vida";
42. Edição mensal da Newsletter ANQEP.

Indicador 4: Número de empresas envolvidas em processos de qualificação dos seus recursos humanos

A meta para este indicador foi atingida, optando-se em 2018 pela realização de protocolos ou desenvolvimento de trabalho em articulação com grupos de empresas ou entidades com vários associados (Jerónimo Martins – 4 empresas, União das Misericórdias Portuguesas, Autoridade Tributária, El Corte Inglés). Importa ainda referir as duas empresas que dispõem de Centro Qualifica para a qualificação dos recursos humanos – SONAE e DELTA. Foram contabilizadas 9 empresas, número que se enquadra no intervalo de tolerância previsto no QUAR.

Indicador 5: Data de publicação da Bolsa de Atividades no âmbito da Orientação ao Longo da Vida

Foi disponibilizado a 30 de Julho de 2018 a edição revista deste instrumento a toda a rede de Centros Qualifica, através da plataforma Office 365, dentro do prazo previsto para o efeito, pelo que a meta foi atingida.



Indicador 6: Número de ações de formação para a rede de operadores de educação e formação do SNQ

No âmbito da aferição do presente indicador foram consideradas as seguintes ações:

- Formação RVCC Profissional (Alentejo e Algarve) – 4 ações;
- Encontro Nacional Sistema Nacional de Qualificações “Sistema Nacional de Qualificações – 10 anos” - 1 ação;
- Encontro de Centros Qualifica (Torres Vedras) - 1 ação;
- Encontro técnico de Centros Qualifica “ Pensar as práticas, potenciar a ação” – 1 ação.

Objetivo cumprido com a realização de 7 ações.

Indicador 7: Número de escolas envolvidas no projeto STEP 1

A meta foi superada, uma vez que foram envolvidas 38 escolas no ano letivo 2017/2018, mais 13 do que o que estava previsto.

Indicador 8: Número de Guias metodológicos e/ou orientações técnicas/metodológicas divulgadas junto da rede de Centros Qualifica

No ano de 2018, foram elaborados e divulgados os seguintes documentos:

- Clarificação formação complementar no âmbito dos processos de RVCC;
- Manual do utilizador SIGO – atualização;
- Crédito horário Centros Qualifica em escolas – Circulares 1, 2, 5, e 6;
- Orientação técnica – registo de escolaridade - atualização.

Sendo a meta de 3 guias metodológicos e/ou orientações técnicas/metodológicas, com um total de 7 documentos, a meta foi superada.

Indicador 9: Número de elementos das equipas dos Centros Qualifica abrangidas por ações de formação

Foram considerados os seguintes eventos e número de presenças (registos de assinaturas em folha de presenças e reporte em relatório das equipas de acompanhamento):

- Encontro de Centros Qualifica - Torres Vedras – 103 participantes
- Encontro técnico de Centros Qualifica “ Pensar as práticas, potenciar a ação” 128 participantes
- Formação RVCC profissional (Alentejo/Algarve) – 182 participantes
- Sessão de formação projeto I-MoToLe - 35 participantes.

Esta meta foi cumprida com um número total de 448 participantes.

Indicador 10: Número de projetos cofinanciados em execução (receita própria e/ou fundos comunitários)

No ano de 2018, a ANQEP, I. P. executou um total de 14 projetos cofinanciados, mais 2 que no ano anterior, tendo-se superado a meta estabelecida. Os projetos foram os seguintes:

1. ALL-ECOM - Skills Alliance to set European standards for qualifications and skills in the e-commerce sector;
2. EPALE - National Support Service (NSS) for Portugal – 2017/18;
3. EQF National Coordination Point – 2018/2020;
4. FITZCOMFORT – Skills Alliance for comfort & healthy footwear manufacturing - new qualification profile and innovative training opportunities;
5. Implementation of the European Agenda for Adult Learning – 2017/19;
6. International Benchmarking on CVET – 4 European Regions;
7. MAKE IT ("Let's Make It Happen – a Shift into Learning Outcomes in the Welding Sector ");
8. PO CH - Assistência Técnica (Organismo Intermédio);
9. PO CH - PAFC - Qualidade e eficiência do sistema de educação e formação para promoção do sucesso escolar - Autonomia e flexibilidade curricular;
10. POR Lx - Centros Qualifica Lisboa - Organismo Intermédio;
11. POR Lx - Planos Inovadores de combate ao insucesso escolar;
12. ROBOVET;
13. SAMA – Programa Qualifica: Simplificação, Integração de Serviços e Desmaterialização de Processos para a Qualificação dos Cidadãos;
14. SAMA – UPGRADECOM.

Indicador 11: Número de Regulamentos/ Manuais revistos ou implementados

Concorreram para a aferição do presente indicador, que foi atingido os seguintes regulamentos/manuais:

- Manual Prático de Compras Públicas: submetido a coberto da INT-GER/2018/695, de 20/12, e visa o esclarecimento dos procedimentos a ter em conta para a contratação pública, destinando-se não só ao Departamento de Administração Geral (DAG) mas também a todas as unidades orgânicas da ANQEP, I.P.. Este documento é uma ferramenta de utilização simples, que pretende facilitar a interação entre as diversas áreas da ANQEP, I. P..
- Manual para aquisição de serviços de viagens e alojamento no âmbito de deslocações em serviço público: submetido a coberto da INT-GER/2018/694, de 20/12, com intuito de flexibilizar e modernizar as formas de aquisição de serviços de viagens e alojamento, no âmbito de deslocações em serviço público, mas sem descuidar o princípio da concorrência e a racionalização e o controlo da despesa pública.

Indicador 12: Taxa de execução do Plano Anual de Formação

Dos 35 pedidos de formação foram concretizadas 21 participações em ações de formação previstas, o que represente uma execução de 60% do planeado, pelo que a meta foi considerada atingida.

Indicador 13: Número de operadores da rede do Sistema Nacional de Qualificações com sistemas de Garantia de Qualidade certificados de acordo com os princípios EQAVET

INDICADOR ANULADO

Indicador 14: Número de operadores de educação e formação abrangidos por ações de acompanhamento

No total, foram abrangidas 122 entidades formadoras promotoras de Centro Qualifica, no âmbito das ações de acompanhamento promovidas pela ANQEP (equipas de acompanhamento regional Norte, Alentejo e Algarve), tendo sido cumprida a meta estabelecida.

Indicador 15: Número de guias metodológicos e/ou orientações técnicas/metodológicas divulgadas junto do Sistema Nacional de Qualificação

Para efeitos de aferição do presente indicador foram considerados os seguintes documentos:

1. Orientação Técnica n.º 1/2018 - Classificação dos módulos do novo Programa e Metas Curriculares da disciplina de Português concluídos por equivalência nos Cursos Profissionais;
2. Circular n.º3/ANQEP/2018 - Substituição da Circular n.º 1/ANQEP/2017 sobre a integração dos Cursos Profissionais no Catálogo Nacional de Qualificações;
3. Circular n.º4/ANQEP/2018 - Planeamento e concertação das redes de ofertas profissionalizantes para o ano letivo 2018-2019: *Orientações metodológicas e critérios de ordenamento para os Cursos de Educação e Formação de Jovens e Cursos Profissionais*;
4. Guia para a Utilização da Plataforma EQAVET – Operadores de EFP e Equipas de Verificação de Conformidade EQAVET.

Com o total de 4 documentos a meta foi considerada atingida.

Indicador 16: Número de referenciais RVCC profissional novos ou atualizados e respetivos instrumentos

Integrados 3 referenciais de RVCC Profissional (em 3 AEF diferentes).

Atualizados 11 referenciais de RVCC Profissional (em 8 AEF diferentes).

Excluídos 2 referenciais de RVCC Profissional.

Total cumulativo CNQ: 157 qualificações com referencial de RVCC Profissional disponibilizado

Para efeitos de aferição do indicador foram contabilizados 14 referenciais de RVCC Profissional, ficando a meta superada face aos 10 referenciais previamente definidos.

Indicador 17: Percentagem de áreas de educação e formação com novos referenciais disponibilizados e/ou atualizados

Integradas 8 qualificações (em 7 AEF diferentes).

Atualizadas 22 qualificações (em 11 AEF diferentes).

Excluídas 5 qualificações em 2018

Total cumulativo CNQ: 311 qualificações com perfil profissional e referencial de formação disponibilizados.

Num universo de 42 áreas de educação e formação, 17 foram alvo de novos referenciais e/ou atualizados, que se traduz numa percentagem 41%, superando-se a meta prevista para este indicador.

Indicador 18: Número de reuniões realizadas no âmbito dos trabalhos dos Conselhos Setoriais para a Qualificação

Foram realizadas 7 reuniões de CSQ.

Foram realizadas 45 reuniões subsectoriais no âmbito dos CSQ.

Total de 52 reuniões realizadas, considerando-se a meta atingida.

3.1.6 Parâmetros de avaliação

Através do Quadro 4 – *Avaliação Final* – verifica-se que a ANQEP, I.P., manteve o seu foco de atuação particularmente direcionado para a dimensão de Eficácia ao atribuir no início do presente ciclo avaliativo um peso de 50% a este parâmetro, propondo-se assim efetuar uma avaliação distribuída por nove indicadores (de um total de 17 do QUAR 2018).

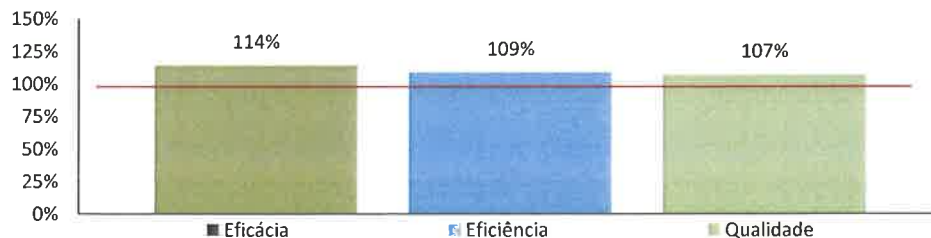
Tabela 6 - Avaliação Final do QUAR 2018

Parâmetros (peso na avaliação final)	Objetivo Operacional (peso do objetivos no parâmetro)	TAXA DE REALIZAÇÃO	
		Objetivos Operacionais	Parâmetros
EFICÁCIA (50%)	Objetivo 1 (35%)	110%	114%
	Objetivo 2 (35%)	108%	
	Objetivo 3 (30%)	125%	
EFICIÊNCIA (25%)	Objetivo 4 (60%)	114%	109%
	Objetivo 5 (40%)	104%	
QUALIDADE (25%)	Objetivo 6 (100%)	107%	107%
Avaliação Final			111%

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Através da aferição de resultados, constata-se que a ANQEP, I.P. obteve variações positivas em todos os objetivos operacionais e em todas os parâmetros, tendo alcançado o seu maior desvio positivo no parâmetro da Eficácia, ao atingir uma performance total neste parâmetro de 114%, seguindo-se a dimensão de Eficiência, com uma avaliação final de 109% e o parâmetro de Qualidade com um resultado de 107%. O gráfico 1, representa o desvio positivo dos três parâmetros.

Gráfico 1 - Desvio dos Parâmetros do QUAR



Do somatório ponderado dos três parâmetros verifica-se que esta Agência obteve um desempenho global de 111%, inferior em 4 pontos percentuais relativamente ao alcançado em 2017 (115%), mas denotando uma performance na linha dos anos anteriores.

Para a obtenção da taxa de global de concretização do QUAR (111%), observou-se o seguinte:

- Todos os 17 indicadores foram atingidos, sendo que sete (7) destes foram superados, contribuindo assim para uma taxa global de execução superior às metas propostas;
- Quatro dos indicadores propostos situaram-se no intervalo negativo das tolerâncias previstas;
- As taxas de realização mais elevadas foram de 150% (indicador 8), 132.5% (indicador 7) e 128,6% (indicador 10), no primeiro caso devido ao facto de ter havido necessidade de se elaborar um número acrescido de guias metodológicos e/ou orientações técnicas/metodológicas a divulgar junto da rede de Centros Qualifica, relativamente ao estava previsto, no segundo caso porque o número de escola que aderiram ao projeto STEP 1 superou as expectativas e no terceiro caso por duas ordens de razões, ou porque a execução dos projetos estava inicialmente prevista terminar a 2017 e teve continuidade para 2018 ou porque durante o ano houve novas possibilidades de financiamento que não estavam inicialmente previstas.

3.2 Avaliação dos recursos humanos

No que diz respeito à análise do grau de utilização dos recursos humanos registou-se um desvio de -324, tendo em conta os dias planeados. No entanto, este resultado diminuiu em 50% face ao desvio apurado em 2017 (valor de -655), resultado do reforço de recursos humanos verificado em 2018.

Tabela 7 - Avaliação dos recursos humanos

DESIGNAÇÃO	PONTUAÇÃO	PLANEADOS	REALIZADAS	DESVIO
Dirigentes - Direção superior	20	60	40	-20
Dirigentes - Direção intermédia	16	112	112	0
Técnico Superior (inclui Especialistas de Informática, carreira docente, e chefe de equipa multidisciplinar)	12	996	745	-251
Assistente Técnico (inclui Técnicos de Informática)	8	128	86	-42
Assistente Operacional	5	35	25	-10
TOTAL		1.331	1.008	-324

A pontuação indicada é aferida para um determinado referencial de Unidade Equivalente de Recursos Humanos (UERH) Planeados, o qual resulta da extração aos 365 ou 366 dias de calendário, de todos os dias a que correspondam Sábados, Domingos, Feriados oficiais, Feriado Municipal, Tolerâncias de ponto (3.ª feira de Carnaval e Véspera de Natal) e 22 dias úteis de férias.

Este valor resulta do número de efetivos à data de 31 de dezembro de 2018 (95), em comparação com os planeados (116), e considera os dias de prestação de trabalho efetivo (UERH), menos os 2.259 dias de ausência ocorridos em 2018,

As constantes publicações de normativos em matéria de Recursos Humanos, nomeadamente o artigo 18.º da LOE 2018, referente às valorizações remuneratórias, geraram forte impacto nas atividades gerais da DGRH, uma vez que este processo, para além de reportes obrigatórios a entidades externas, consumiu maioritariamente o tempo de trabalho de uma técnica superior desta Divisão. Dado que aquela técnica cessou a sua mobilidade a 15 de março, a continuidade dos necessários e subsequentes procedimentos administrativos foram retomados em setembro de 2018, aquando do regresso de outra técnica superior, que se encontrava ausente por motivo de licença de parentalidade desde janeiro de 2018.

Durante 2018 houve reforço da equipa, com a entrada de mais uma técnica superior, no entanto aquela técnica teve ausências por motivo de doença, tendo cessado a sua mobilidade no início de dezembro.

As constantes alterações de equipa e a dificuldade em estabilizar o número necessário de elementos, para além de prejudicar as tarefas relacionadas com o normal funcionamento da DGRH, inviabiliza a concretização de algumas das atividades estabelecidas para 2018.

Deste modo, em 2019, a DGRH procurará dar continuidade a algumas atividades não concretizadas em 2018, mais concretamente:

- avaliar os procedimentos e circuitos dos processos administrativos da Divisão, no sentido de lhes conferir uma melhor adequação aos níveis de exigência da necessidade tempestiva de informação e de reportes, minimizando o tempo de resposta e aumentando a qualidade dos mesmos;
- assumir o desafio de desenvolver um conjunto de atividades no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho, no sentido de, por um lado, elevar o nível de qualidade de vida e de bem-estar do universo de colaboradores, potenciado a sua produtividade, e por outro lado, respeitar o cumprimento e obrigatoriedade de promoção de atividades de Segurança e Saúde no Trabalho definida nos termos da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, e para o qual é remetida, nos termos da



alínea i) do número 1 do artigo 4.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Espera-se que no decorrer de 2019 a situação atual de elementos na DGRH fique colmatada de forma a garantir o cumprimento das metas delineadas para esse ano e assim alcançar o nível desejado de satisfação dos seus clientes mais importantes: os colaboradores da ANQEP.

3.3 Avaliação dos recursos financeiros

Os resultados económicos e financeiros do ano de 2018 são a consequência do desenvolvimento dos objetivos estratégicos delineados para 2018 e apresentados, anteriormente na tabela 2.

Tabela 8 - Síntese da execução orçamental

DESPESA					
Agrupamento de Despesa	Dotação		Despesa Efetiva	Taxa de Execução (%)	Desvio
	Inicial	Ajustada			
	(1)	(2)	(3)	(4)=(3)/(2)	(5)=(3)-(2)
Orçamento de Funcionamento (OF)	6.911.791	5.663.394	4.277.505	75,5%	-1.385.889
Despesas com Pessoal	3.754.207	2.781.886	2.635.201	94,7%	-146.685
Aquisição de Bens/Serviços	2.856.527	2.525.304	1.404.839	55,6%	-1.120.465
Outras Despesas Correntes	112.188	64.735	54.941	84,9%	-9.794
Despesas de Capital	188.869	291.469	182.524	62,6%	-108.945
Transferências Correntes (TC)	675.715	698.770	698.769	100,0%	-1
Projetos cofinanciados (P)	394.782	3.958.810	117.119	3,0%	-3.841.691
TOTAL GLOBAL	7.982.288	10.320.974	5.093.393	49,3%	-5.227.581

Pela análise do quadro 7, verifica-se a taxa de execução das Transferências Correntes em Orçamento Nacional/Orçamento de Funcionamento foi de 100%, relativa a despesas com as subvenções.

Nas despesas com pessoal (imputação dos vencimentos e devidos encargos, pagamento de ajudas de custo, horas extras, despesas de representação, entre outras), a execução foi de 94,7%.

Com exceção do desvio dos projetos cofinanciados, salienta-se o desvio pertence às despesas de aquisição de bens e serviços que deriva da condição do artigo 58 da Lei nº 114/2017, de 29 de Dezembro. Esta condição também pressupõe autorizações superiores que não foram despachadas em tempo útil para serem executadas em 2018, condicionando igualmente a realização de algumas atividades previstas.

A taxa de execução de 3% nos projetos cofinanciados é devida à integração dos saldos do ano de 2017, no valor de 3.549.293€. De referir, que este saldo tem sido recorrentemente transitado e volumado desde 2009. Esta situação tem tido reflexos negativos nas taxas de execução da ANQEP, I.P.. Se excluído o montante deste saldo, a taxa global de execução seria de 75,2%, o que se aproxima mais da realidade, denotando o esforço de execução de toda a atividade da ANQEP, I.P..

Ainda assim, a taxa de execução de 2018 foi superior em 0,7% relativamente ao ano de 2017.

4. SÍNTESE DO BALANÇO SOCIAL

4.1 Caracterização dos recursos humanos

O Balanço Social de 2018 da Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP, I.P.) foi elaborado com referência a 31 de dezembro, nos termos do Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro, tendo também em consideração as orientações emanadas pela Direção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP).

A análise e avaliação dos dados facultados por este instrumento de gestão permitem uma reflexão sobre a estratégia a adotar relativamente à gestão dos recursos humanos da ANQEP, I.P., por forma a contribuir para a consolidação do seu capital humano, o aumento da sua tecnicidade, o desenvolvimento das competências dos seus efetivos, o aumento da sua motivação, a diminuição do absentismo e a melhoria do clima organizacional, fatores essenciais para o aumento da eficiência e da eficácia desta Agência face às suas constantes alterações na conjuntura global da Administração Pública.

4.1.1 Efetivos em funções

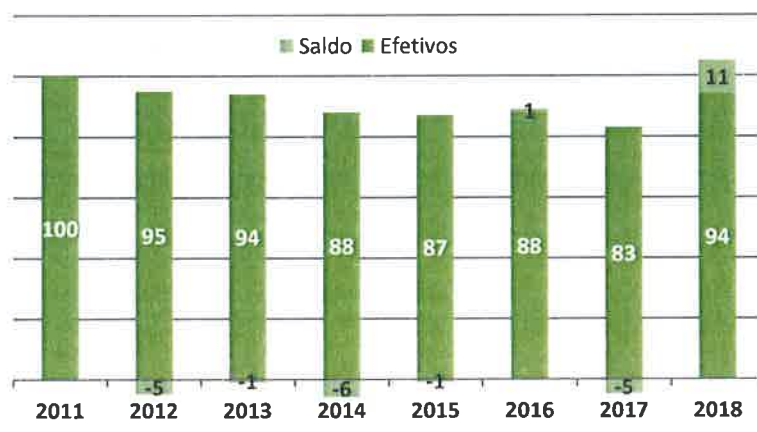
No Mapa de Pessoal para 2018 encontravam-se previstos um total de 116 colaboradores, dos quais dez (10) correspondiam a dirigentes, distribuídos por um (1) Presidente do Conselho Diretivo, dois (2) Vogais do Conselho Diretivo, dois (2) Diretores de Departamento, três (3) Chefes de Divisão e dois (2) Coordenadores de Gabinete.

Estavam igualmente previstos 82 Técnicos Superiores, onde se incluíam 20 Docentes do Ensino Básico e Secundário em regime da mobilidade estatutária, bem como dois (2) Especialistas de Informática, um (1) Técnico de Informática, catorze (14) Assistentes Técnicos e sete (7) Assistentes Operacionais.

No decorrer dos últimos sete (7) anos, tem-se registado uma acentuada diminuição dos trabalhadores efetivos, conforme se constata pela observação do gráfico infra, o que vem conduzindo a uma situação de carência generalizada de meios humanos e, conseqüentemente, a um aumento na intensidade do esforço dos recursos existentes.

Como se pode observar no gráfico seguinte, em 2018, conseguiu-se inverter esta tendência, tendo-se verificado um acréscimo de mais 11 trabalhadores em comparação com o ano de 2017, o que representa uma variação positiva do efetivo de 13,25%.

Gráfico 2 - Evolução do número de efetivos da ANQEP, de 2011 a 2018

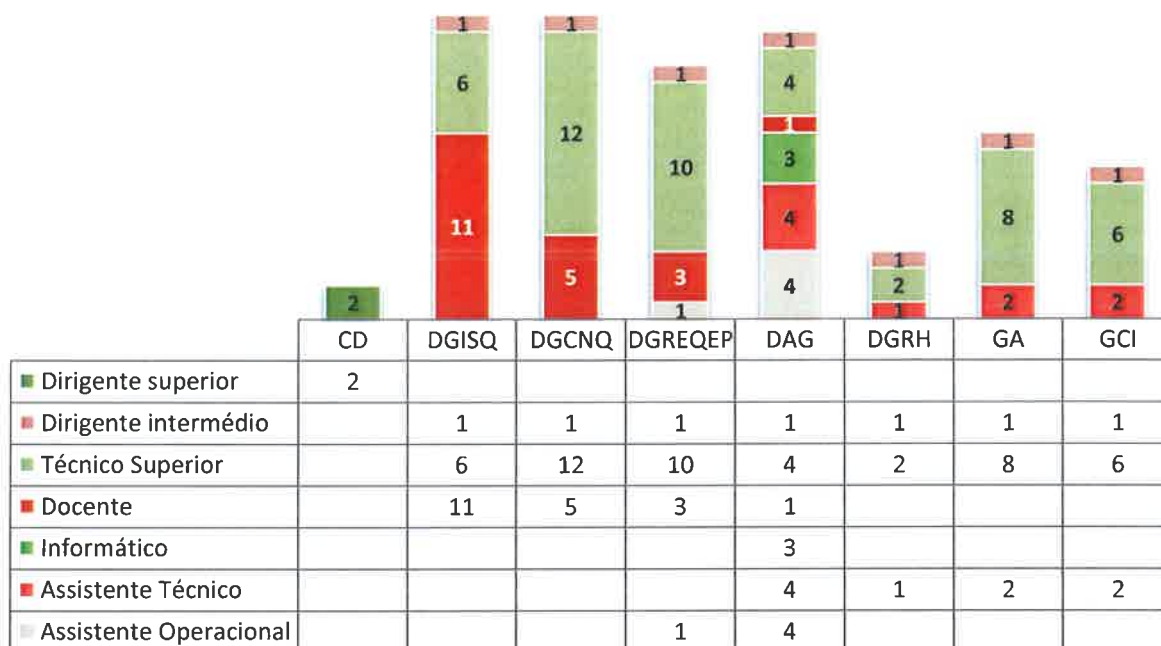


[Handwritten signature]

O gráfico 2 apresenta a distribuição dos efetivos em funções a 31 de dezembro de 2018 pelas unidades orgânicas da ANQEP, I.P..

De salientar que a 31 de dezembro de 2018 a área operacional contava com 52 trabalhadores do efetivo e a área de suporte 42 trabalhadores.

Gráfico 3 - Distribuição de efetivos por unidade orgânica e cargo/carreira

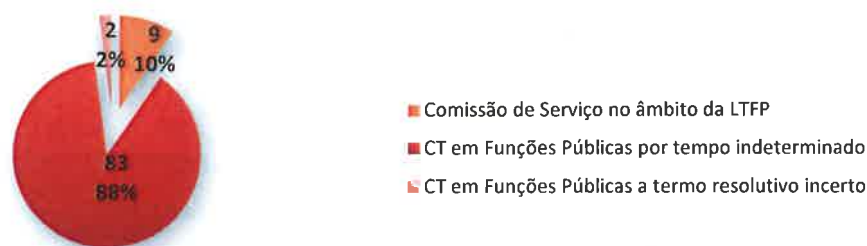


4.1.2 Relação Jurídica de Emprego

Em 31 de dezembro de 2018, 83 (88%) trabalhadores da ANQEP, I.P. encontravam-se vinculados através de relação jurídica de emprego, com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, ao abrigo da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas³ (LTFP) o que configura a predominância da segurança no vínculo laboral, secundado a larga distância pelo contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto com 2 trabalhadores (que representam 2% do total dos efetivos).

São 9 (10%) os trabalhadores em comissão de serviço no âmbito do Estatuto do Pessoal Dirigente⁴ (EPD), onde se incluem os membros do conselho diretivo (presidente e vogais), assim como os dirigentes intermédios de 1.º e 2.º grau.

Gráfico 4 - Trabalhadores por vínculo jurídico e cargo/carreira



³ Aprovada em anexo pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho.

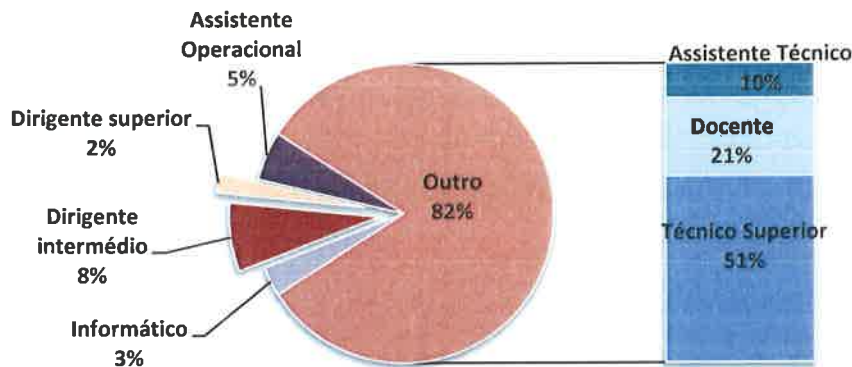
⁴ Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Central, Regional e Local do Estado (Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro).

4.1.3 Grupo de Pessoal

O grupo de pessoal com maior representatividade no universo de trabalhadores é o de Técnico Superior com 48 trabalhadores, ou seja, 51% do total de efetivos, seguido dos Docentes⁵, pertencentes à carreira de Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário com uma representatividade de 21% (20).

Segue-se os trabalhadores da carreira de Assistente Técnico, em número de 9 (10%) e, por fim, os Assistentes Operacionais com cinco trabalhadores (5%) conforme gráfico seguinte. A menor representatividade mantém-se no grupo de pessoal da carreira informática, representada por 3% (3 trabalhadores).

Gráfico 5 - Trabalhadores segundo cargo e carreira



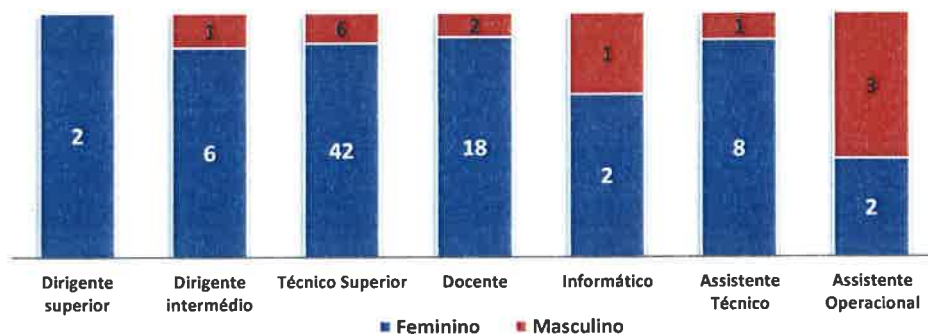
Comparativamente com o ano de 2017 contabilizam-se mais 13 Docentes, mantendo-se o mesmo número de trabalhadores nas restantes carreiras.

4.1.4 Distribuição por Género

Do total dos trabalhadores da ANQEP, I.P., 80 são mulheres (mais 15 que no ano anterior) e 14 são homens. Assim, à semelhança dos anos anteriores, continua a verificar-se uma diferença acentuada de género no total dos trabalhadores desta Agência, predominando o elemento feminino.

Tal é observável no gráfico seguinte, constatando-se aquela predominância em todos os cargos/carreiras, com exceção na carreira de Assistente Operacional, onde existe mais homens do que mulheres.

Gráfico 6 - Distribuição de trabalhadores por cargo/carreira e género



⁵ Estes trabalhadores são “recrutados” através do concurso anual de mobilidade de docentes ao abrigo do artigo 64.º do Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Docentes do Ensino Básico e Secundário, aprovado pelo Decreto-Lei nº 139-A/90, de 28 de abril, com a última redação dada pelos Decretos-leis nºs 75/2010, de 23 de junho, e 41/2012, de 21 de fevereiro, para o desempenho de funções técnico-pedagógicas relacionadas com as áreas de intervenção prioritárias da ANQEP, I.P..

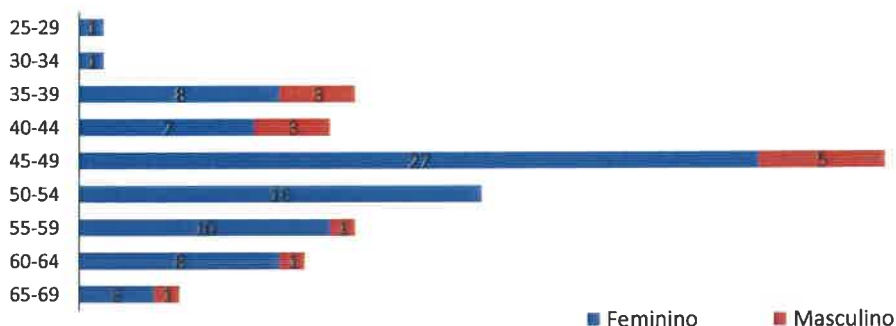
[Handwritten signatures]

4.1.5 Estrutura Etária

Na estrutura etária (gráfico 6), o efetivo da ANQEP, I.P., situa-se no intervalo compreendido entre os 25 e os 69 anos de idade, com maior representatividade, para ambos os géneros, no escalão 45-49 anos de idade, com um número de trabalhadores de 27 do género feminino e 5 do género masculino.

Destaca-se que o trabalhador mais jovem tem 27 anos e o trabalhador com maior idade tem 67 anos de idade.

Gráfico 7 - Distribuição de trabalhadores por estrutura etária e género

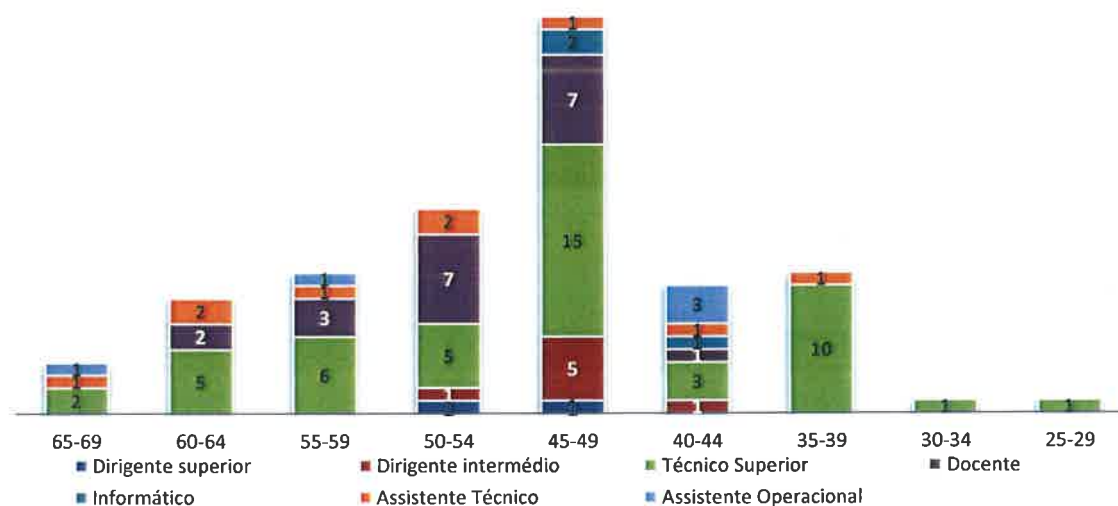


Os grupos etários com maior representatividade são o 45-49 e o 50-54 que representam 51% do total dos trabalhadores da Agência.

O nível médio de idade dos trabalhadores da ANQEP, I.P. é de 48,68 anos, acima da média no geral da Administração Pública Central (46,5 anos), e ligeiramente abaixo da média dos trabalhadores do Ministério da Educação (49,5 anos).⁶

Por sua vez, o grupo mais envelhecido é o grupo dos Técnicos Superiores, seguido dos Docentes, conforme se pode verificar no seguinte gráfico.

Gráfico 8 - Distribuição de trabalhadores por cargo/carreira



⁶ BOEP: Boletim Estatístico do Emprego Público n.º 18 junho 2018.

Uma das causas da elevada média etária dos trabalhadores, relaciona-se com a dificuldade de rejuvenescimento do mapa de pessoal, devido a instrumentos normativos que limitam a admissão de novos trabalhadores sem vínculo de emprego público.

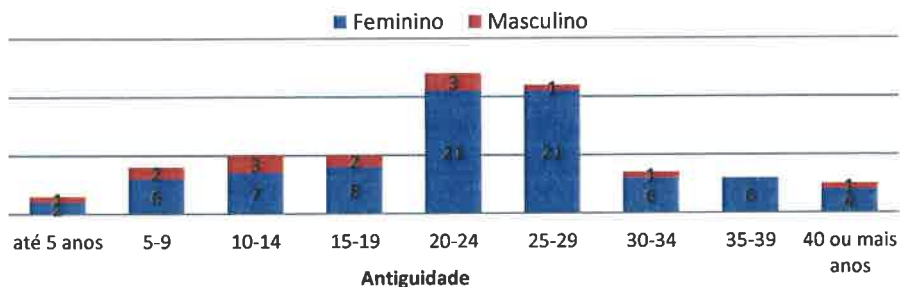
4.1.6 Antiguidade

O nível médio de antiguidade dos efetivos é de 23 anos, quer no género feminino quer no género masculino, aumentando 4 anos em relação ao ano anterior.

No que respeita à estrutura de antiguidade, as faixas de antiguidade dos 20 aos 24 anos e dos 25 aos 29 anos são as que reúnem maior número de trabalhadores. As faixas de antiguidade com menor número de trabalhadores são as de “até 5 anos”, com 3 trabalhadores, e “40 ou mais anos”, com 5 trabalhadores.

Fazendo uma análise por género, verifica-se que quanto à antiguidade o maior número de elementos do género feminino situa-se no intervalo “20 aos 24 anos”, com 21 trabalhadoras. Relativamente ao género masculino, o maior número também se encontra nesse intervalo, com 3 elementos.

Gráfico 9 - Número de trabalhadores por antiguidade e género

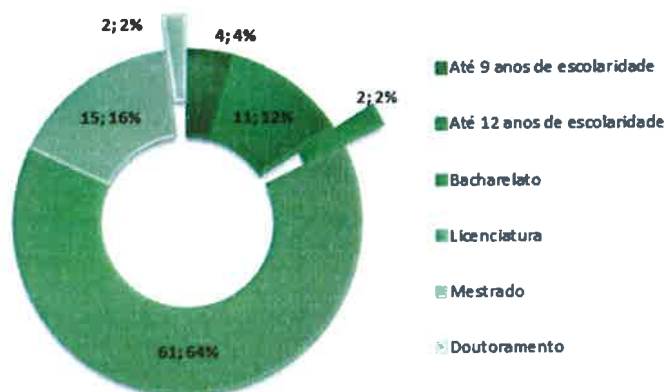


4.1.7 Estrutura Habitacional

No que diz respeito à estrutura habitacional da ANQEP, I.P. o grau académico mais comum é a “licenciatura”, com 61 trabalhadores, representando 65% do total dos trabalhadores, ligeiramente superior em relação ao ano anterior que se encontrava nos 61%, facto imputável ao aumento de trabalhadores na carreira Docente.

O segundo nível habitacional mais representado é o “mestrado”, correspondendo a 16% do total dos efetivos, representando 15%, seguido pelo “12º ano de escolaridade ou equivalente” com 12%, correspondendo a 11 trabalhadores.

Gráfico 10 - Número de trabalhadores segundo o nível habitacional





Por sua vez, a taxa de habilitação superior da ANQEP, I.P., que resulta do número de efetivos com habilitação superior – doutoramento, mestrado, licenciatura, pós-graduação e bacharelato – sobre o total dos trabalhadores da Agência, mantém-se igual ao que se vindo a registar nos últimos 3 anos – 79%.

Relativamente, à taxa de tecnicidade dos trabalhadores desta Agência, que resulta no número de trabalhadores Técnicos Superiores, Docentes e Informáticos sobre o total de trabalhadores, é de 75,5% (superior em 4,5 pp em relação a 2017), o que revela que existe um nível elevado de tecnicidade por parte dos recursos humanos da ANQEP, I.P., denotando a capacitação do corpo técnico para o desempenho das suas funções que se caracterizam como especializadas na qualificação e ensino profissional.

$$\text{Índice de Tecnicidade} = (\text{N.º Técnicos Superiores/Total efetivo}) \times 100$$

$$\text{Índice de Tecnicidade} = 76\%$$

É de realçar que este nível de tecnicidade encontra-se acima da média do Ministério da Educação (72,8%), bem como da generalidade da Administração Pública Central⁷ (58%).

4.2 Movimento de Pessoal

Os dados que se seguem referem-se à admissão e saída de trabalhadores da Agência durante o ano de 2018, considerando as novas admissões, regressos e saídas de trabalhadores, ocorridas entre unidades orgânicas.

Da análise do quadro infra, constata-se que em 2018 a taxa de admissão aumentou significativamente em relação ao ano anterior (de 1,20% para 23,40%) bem como a taxa de saída, que este ano situou-se nos 11,70%, sendo que no ano transato registou 6,02%.

A taxa de reposição que se traduz na relação do número de trabalhadores admitidos versus o número de saídas foi de 200%. Estes valores vão ao encontro da política de reforço do número de efetivos desenvolvida pelo Conselho Diretivo da ANQEP, I.P. desde 2016 e cujos objetivos só foram atingidos em 2018.

Tabela 9 - Evolução das taxas de admissões/saídas nos últimos 8 anos

Anos	Total de Efetivos	Saídas	Admissões	Taxa de Saídas	Taxa de Admissões	Taxa de Rotatividade	Taxa de Reposição
2011	100	14	13	14,00%	13,00%	13,50%	92,86%
2012	95	8	3	8,42%	3,16%	5,79%	37,50%
2013	94	5	4	5,32%	4,26%	4,79%	80,00%
2014	88	15	9	17,05%	10,23%	13,64%	60,00%
2015	87	4	5	4,60%	5,75%	5,17%	125,00%
2016	88	10	8	11,36%	9,09%	10,23%	80,00%
2017	83	5	1	6,02%	1,20%	3,61%	20,00%
2018	94	11	22	11,70%	23,40%	17,55%	200,00%

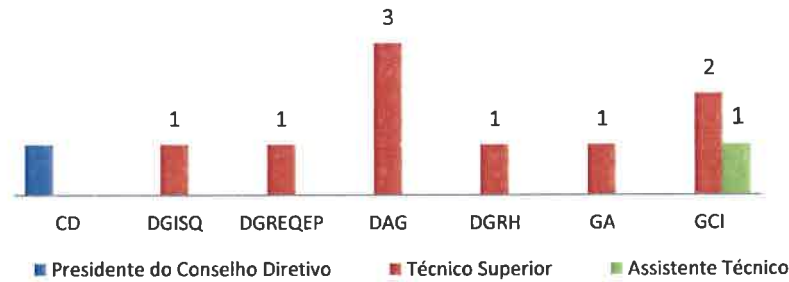
4.2.1 Saídas

No período em análise, registou-se a saída de 11 trabalhadores, por aposentação, por cessação da comissão de serviço, por mobilidade, cedência, entre outros motivos.

Da análise do gráfico seguinte (gráfico 10), verifica-se que o maior número de saídas foi na carreira Técnica Superior, sendo o DAG e o GCI as unidades orgânicas onde se verificou o maior número de saídas.

⁷ BOEP: Boletim Estatístico do Emprego Público n.º 18 junho 2018.

Gráfico 11 - Número de saídas por cargo/carreira e unidade orgânica



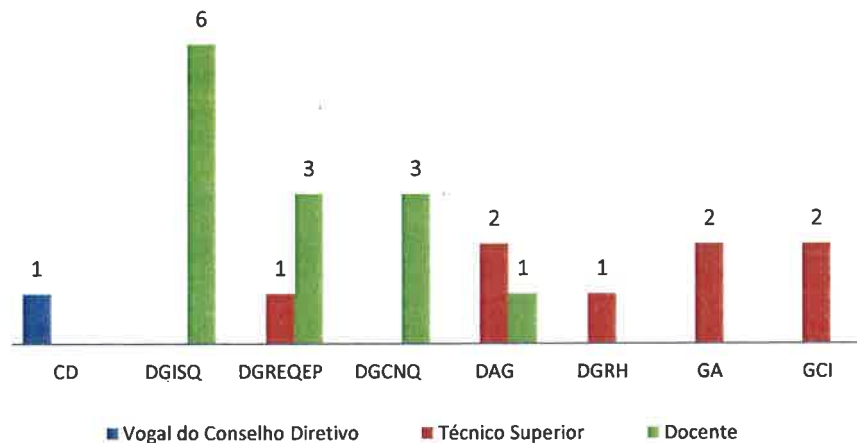
4.2.2 Admissões

No que concerne às admissões, em 2018 importa referir que a sua maioria (20) foi por recurso à mobilidade (na categoria, intercarreiras e estatutária), uma (1) por Início de funções no cargo de Vogal do Conselho Diretivo e outra por regresso por cessação de funções em cargo de dirigente intermédio.

No gráfico 11 verifica-se que o grupo de pessoal com maior representatividade nas admissões foi o dos docentes, com a entrada de 13 trabalhadores, e dos técnicos superiores com 8 trabalhadores.

De notar que as unidades orgânicas da área de suporte absorveram 59% das novas entradas.

Gráfico 12 - Número de admissões por cargo/carreira e unidade orgânica



4.3 Alterações da Situação Profissional

4.3.1 Seleção e recrutamento

A 31 de dezembro de 2018 não tiveram seguimento procedimentos concursais, em função da indisponibilidade orçamental por via das cativações aplicadas a esta Agência, decorrentes da entrada em vigor do decreto de execução orçamental para 2018.

Face a estes constrangimentos, a ANQEP, I.P. tem recorrido dos mecanismos legais (e possíveis) de recrutamento de pessoal, designadamente através do procedimento mais célere, ou seja, do regime de mobilidade, visando colmatar as necessidades emergentes da área de missão, bem como das áreas de suporte.

Em 2018 concretizou-se a admissão de 20 trabalhadores na sequência de processos de recrutamento por mobilidade, com base nas necessidades identificadas e ao abrigo das regras definidas na Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro, que aprovou o Orçamento de Estado para 2018 (LOE 2018).

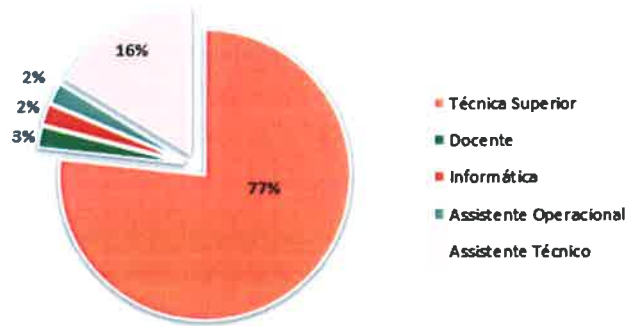
4.3.2 Mudanças de posição remuneratória

Nos termos do artigo 18.º da LOE 2018, a partir do dia 1 de janeiro de 2018 passaram a ser permitidas as alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório previstas no n.º 7 do artigo 156.º LTFP, conjugadas com o disposto no artigo 52.º, n.º 1, alínea e) da Lei que estabelece o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), procedeu-se à alteração do posicionamento remuneratório de 43 trabalhadores que reuniam os requisitos e com efeitos a 1 de janeiro de 2018.

Neste contexto, em cumprimento do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, foram celebrados contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, ou adendas ao contrato de trabalho, com os trabalhadores.

Conforme se pode verificar no gráfico 12 o grupo profissional onde houve um maior número de trabalhadores com alteração da sua posição remuneratória foi o de Técnico Superior.

Gráfico 13 - Alterações de posição remuneratória por cargo/carreira



4.4 Prestação de Trabalho e Absentismo

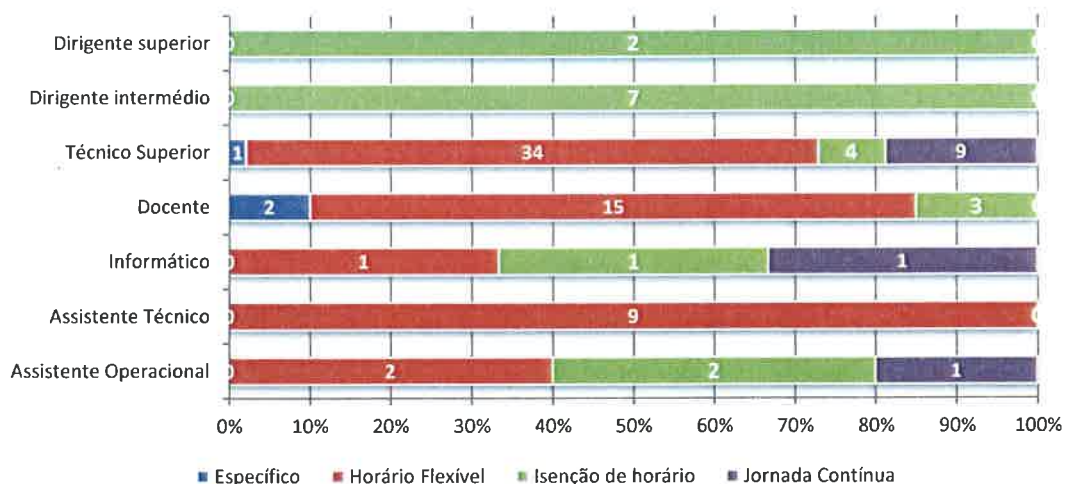
4.4.1 Modalidades de Horários Praticados

O horário de trabalho mais praticado na ANQEP, I.P. é o horário flexível, com plataformas fixas das 10h30 às 12h30 e das 14h30 às 16h30. Praticaram este tipo de horário 65% do total dos trabalhadores, menos 4% que o registado no ano anterior, o que correspondeu a 61 trabalhadores. A modalidade de horário com isenção de horário foi praticada pelos Dirigentes, trabalhadores em funções de coordenação (chefe de equipa multidisciplinar e coordenador técnico de informática), sete (7) Técnicos Superiores com funções fundamentadas para a sua isenção (com acordo escrito celebrado) e pelos Assistentes Operacionais com funções de motoristas, perfazendo 20% do total dos trabalhadores, mais quatro p.p. do que o ano anterior.

Quanto à modalidade de jornada contínua, é praticada por 11 trabalhadores que representam 12% do total dos efetivos, inferior aos 16% verificados no ano anterior. O principal motivo relaciona-se com a assistência a menores de 12 anos.

Por último, em regime específico, encontram-se três (3) trabalhadoras, uma (1) em gozo de dispensa de amamentação e duas (2) pertencentes à carreira de Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário, repartindo, por acordo tripartido, a prática diferente de carga horária semanal.

Gráfico 14 - Modalidade de horário de trabalho



4.4.2 Trabalho Suplementar

No ano de 2018, foram prestadas na ANQEP, I.P. um total de 1.799 horas de trabalho suplementar, destacando-se 1.642 horas em trabalho suplementar diurno e trabalho em dias de descanso semanal complementar de 108 horas.

Na ANQEP, I.P. o trabalho suplementar diurno em dias normais foi desenvolvido, essencialmente, por Assistentes Operacionais, que exercem funções de motorista.

No que diz respeito ao trabalho suplementar em dias de descanso semanal obrigatório, em dias de descanso semanal complementar, bem como em dias feriado foi realizado, maioritariamente, por Técnicos Superiores, seguidos por Assistentes Técnicos e Assistentes Operacionais, no âmbito das competências conferidas a esta Agência, designadamente no suporte de eventos por todo o país.

Tabela 10 - Evolução do trabalho suplementar nos últimos 5 anos

Trabalho Suplementar (em horas)	2014	2015	2016	2017	2018	%	Δ (2018/2017)
Diurno	1482	1555	1437	1749	1642	91,27%	-6,12%
Noturno	0	6	0	0	0	0,00%	-
Dias de descanso semanal obri	212	419	48	91	49	2,90%	-46,15%
Dias de descanso semanal com	309	0	149	137	108	9,10%	-21,17%
Feritados	16	16	10	0	0	0,60%	-
TOTAL	2019	1996	1644	1977	1799	100,00%	-9,00%

4.4.3 Absentismo Laboral

No final do ano 2018 foram registados 1.894 dias de absentismo, que correspondem uma taxa de absentismo de 11,94%, substancialmente superior ao que se registou o ano passado (6,44 %).

Conforme análise do gráfico 14, esta variação deve-se maioritariamente a ausências por doença do próprio trabalhador (1.368 dias), por proteção da parentalidade (644 dias) bem como a uma licença de vencimento inferior a um ano.

[Handwritten signature]

Gráfico 15 – Número de dias de ausência dos trabalhadores, por motivo



4.5 Higiene e Segurança no Trabalho

A contratação da “Prestação de Serviços para a Elaboração e Implementação das Medidas de Autoproteção para Edifícios Não Escolares do Património da Parque Escolar”, no qual a ANQEP, I. P. é parte interessada, contribuiu com um de pagamento de €1.200,00 à Parque Escolar, I.P. (entidade responsável), é um processo iniciado em 2017 que continua a decorrer, prevendo-se a sua execução para 2019.

Foi previsto no orçamento para 2018 a verba de €15.000 com vista à contratação de serviços de higiene, saúde e segurança no trabalho, não tendo sido efetivada, uma vez que a ANQEP, I.P. teve que priorizar outros processos de aquisição de serviços. Acresce o facto desta Agência se encontrar a atingir os limites impostos pelo n.º 1 do artigo 58.º da LOE 2018 (limite com os encargos globais perante o total pago em 2017).

No ano de 2018 não se registaram acidentes de trabalho, nem houve transição de situações de acidentes ocorridos em anos anteriores, para o ano em análise.

4.6 Formação Profissional

Ao longo de 2018, a ANQEP, I.P. proporcionou formação a 21 trabalhadores, com intuito de dotar os seus recursos humanos de competências transversais essenciais aos processos de modernização e gestão de qualidade.

Foram realizadas 13 ações de formação, todas externas e abrangeram um universo de 21 participantes.

Quanto à duração das ações de formação realizadas, apenas uma foi superior a 30 horas, tendo as restantes uma duração inferior a 30 horas.

A taxa de participação na formação que consiste no rácio entre os participantes na formação e o total de efetivos da ANQEP, I.P. foi de 22%, ligeiramente superior à registada no ano de 2017 (19%).

O número de horas de formação é inferior ao registado no ano anterior e os custos totais também, sendo de €690,00 em 2018, comparativamente a €1.610,00 em 2017.

A taxa de investimento em formação, que se traduz pelo rácio da despesa com as ações de formação e o total de encargos com o pessoal, foi de 0,055% muito inferior à registada no ano anterior (0,46%).

Tabela 11 - Evolução da Formação nos últimos 4 anos

EVOLUÇÃO DA FORMAÇÃO	2015	2016	2017	2018	Δ (2018/2017)
taxa de participação na formação	26,44%	31,82%	19,28%	22,11%	14,67%
Número de horas despendidas em ação de formação	416 horas	524 horas	250 horas	244 horas	-2,40%
Taxa de investimento em ação de formação	5,30%	4,60%	0,06%	0,03%	-45,76%

Dos 35 pedidos de formação, previstos no plano de formação, foram concretizadas 21 participações em ações, o que representa uma execução de 60% do planeado.

5. AVALIAÇÃO DOS SISTEMA DE CONTROLO INTERNO

O Conselho Diretivo da ANQEP, I.P. promove e incentiva uma cultura interna de cumprimento da legalidade, regularidade e boa gestão dos processos de negócio e de suporte ao negócio deste Instituto. As reuniões do órgão, bem como as várias reuniões com a sua equipa de dirigentes, refletem e reforçam justamente uma conduta de atuação que se pretende reger pelos princípios éticos consagrados para a Administração Pública, e por práticas que correspondem a orientações, circulares e outras disposições emanadas pelos serviços do Ministério com competência em matérias de finanças, bem como pelas tutelas, pela Instituto de Gestão Financeira da Educação, I.P. e pela Secretaria Geral do Ministério da Educação e Ciência. Nesse sentido, e paralelamente, a ANQEP, I.P. cumpriu todas as solicitações e obrigações em termos de prestação de contas, de informação financeira, fiscal, e de recursos humanos.

De acordo com as linhas gerais de orientação para a elaboração do relatório de autoavaliação dos serviços, prestadas pelo grupo de trabalho do Conselho Coordenador da Avaliação dos Serviços (CCAS), a tabela 6 apresenta a lista de verificação do Sistema de Controlo Interno da ANQEP, I.P.

Tabela 12 - Questões CCAS (Linhas de Orientações Gerais - ANEXO A – Documento Técnico Nº 1/2010)

SISTEMA DE CONTROLO INTERNO				
Questões	Resposta			Fundamentação/Justificação
	S	N	NA	
1 - Ambiente de controlo				
1.1 Estão claramente definidas as especificações técnicas do sistema de controlo?	X			Em 2018 foi revisto Manual da Contratação Pública implementado em 2017, de acordo com a alteração decorrente do Código de contratação Pública. Igualmente foi elaborado o Manual para aquisição de serviços de viagens e alojamento no âmbito de deslocações em serviço público, não obstante manter-se a necessidade implementação do Manual de Controlo Interno o qual permitirá a consolidação de toda a informação num único documento.
1.2 É efetuada internamente uma verificação efetiva sobre a legalidade, regularidade e boa gestão?	X			Em observância com as disposições regulamentares internas e legais; Em cumprimento dos vários níveis de controlo e validação internos, nos termos das atribuições do Departamento de Administração Geral (DAG)
1.3 Os elementos da equipa de controlo e auditoria possuem a habilitação necessária para o exercício da função?			X	Alguns colaboradores do DAG têm competências na área de controlo e auditoria, porém, dada a carência de recursos humanos qualificados no âmbito das competências do DAG, não foi possível até à data a constituição de uma equipa afeta ao controlo e auditoria.
1.4 Estão claramente definidos valores éticos e de integridade que regem o serviço?	X			Desde 2017 que se encontra implementado o Código de Ética da ANQEP, I. P.
1.5 Existe uma política de formação do pessoal que garanta a adequação do mesmo às funções e complexidade da tarefa?	X			A ANQEP, I.P. promove uma política de formação do pessoal como forma de aumentar a motivação e competências em contexto de trabalho.
1.6 Estão claramente definidos e estabelecidos contactos regulares entre a direção e os dirigentes das Unidades Orgânicas?	X			A Direção da ANQEP, I.P promove e acompanha de modo contínuo o trabalho dos dirigentes e das suas equipas.
1.7 O serviço foi objeto de ações de auditoria e controlo externo?	X			A ANQEP, I.P., durante o ano 2018, foi objeto de controlos trimestrais efetuados pelo Fiscal Único. No âmbito dos projetos co-financiados, em 2018: a) o projeto Erasmus+ n.º 567040-EPP-1-2015-1-PT-EPPKA3-CVET, "International Benchmarking on CVET – 4 European Regions"), da responsabilidade da Education, Audiovisual and Culture Executive Agency – EACEA, foi auditado por um auditor externo certificado, condição obrigatória à submissão de saldo final de projetos financiados por este programa sempre que o Grant seja superior a 60.000,00€. b) a ANQEP foi ainda alvo de controlo a distância, através da verificação de documentos de suporte de despesa imputada a projetos que se concluíram no final de 2017 e no decorrer do ano 2018, nomeadamente: - Erasmus+, projeto n.º 554486-EPP-1-2014-1-ES-EPPKA2-SSA" ALL-ECOM - Skills Alliance to set European standards for qualifications and skills in the e-commerce sector" (relatório financeiro final);

			<p>- Erasmus+, projeto n.º 580126-EPP-1-2016-PT-EPPKA2-EPALE-NSS "EPALE - National Support Service (NSS) for Portugal - 2017_18" (relatório técnico de progresso);</p> <p>- Erasmus+, projeto n.º VS/2017/0215 "EQF National Coordination Point - 2017" (relatório técnico-financeiro final);</p> <p>- Erasmus+, projeto n.º 592053-EPP-1-2017-1-PT-EPPKA3-AL-AGENDA "Implementation of the European Agenda for Adult Learning - 2017_19" (relatório técnico-financeiro de progresso);</p> <p>- Erasmus+, projeto n.º 562642-EPP-1-2015-1-BE-EPPKA2-SSA "MAKE IT ("Let's Make It Happen – a Shift into Learning Outcomes in the Welding Sector ")" (relatório interno de progresso);</p> <p>- SAMA Compete, projeto n.º POCI-05-5762-FSE-000167 "SAMA – Programa Qualifica: Simplificação, Integração de Serviços e Desmaterialização de Processos para a Qualificação dos Cidadãos" (relatório técnico-financeiro de progresso);</p> <p>- SAMA Compete, projeto n.º POCI-02-0550-FEDER-022224 "SAMA - UPGRADECOM" (relatório técnico-financeiro de progresso).</p>
2 – Estrutura organizacional			
2.1 A estrutura organizacional estabelecida obedece às regras definidas legalmente?	X		O edifício legislativo da ANQEP, I.P. está totalmente constituído e publicado em Diário da República.
2.2 Qual a percentagem de colaboradores do serviço avaliados de acordo com o SIADAP 2 e 3?	X		Os dois instrumentos foram lançados de acordo com o previsto na Lei, estando atualmente a decorrer o fecho do biénio de avaliação 2017-2018 do SIADAP 3.
2.3 Qual a percentagem de colaboradores do serviço que frequentaram pelo menos uma ação de formação?	X		Por força do disposto na LOE 2018, a ANQEP, I.P. não se pôde dar andamento a várias necessidades programadas de ações.
3 – Atividades e procedimentos de controlo administrativo implementados no serviço			
3.1 Existem manuais de procedimentos internos?	X		A ANQEP, I. P. possui vários documentos que regulam e orientam os procedimentos internos, estando identificada a necessidade de os consolidar num instrumento único.
3.2 A competência para autorização da despesa está claramente definida e formalizada?	X		A competência em apreço é do Conselho Diretivo, e decorre da Lei-quadro dos Institutos Públicos e da Lei Orgânica da ANQEP, I. P..
3.3 É elaborado anualmente um plano de compras?		X	No ano 2018 não foi possível dar continuidade à elaboração do Plano de Compras que havia sido implementado em 2017, uma vez que, após decurso do 1.º trimestre, a ANQEP já havia atingido os valores pagos com aquisições de serviços no ano 2017. Assim, mensalmente, houve que proceder à reanálise das necessidades mais prementes e efetuar os necessários reajustamentos ao seu Orçamento.
3.4 Está implementado um sistema de rotação de funções entre trabalhadores?		X	O número atual de técnicos existentes no Departamento de Administração Geral tem impedido essa flexibilização de funções.
3.5 As responsabilidades funcionais pelas diferentes tarefas, conferências e controlos estão claramente definidos e formalizados?	X		Em termos funcionais estão implementadas diversas rotinas e momentos de controlo e conferência, além das responsabilidades que decorrem da lei.
3.6 Há descrição dos fluxos dos processos, centros de responsabilidade por cada etapa e dos padrões de qualidade mínimos?	X		A ANQEP, I. P. possui vários documentos que regulam e orientam a tramitação dos processos, estando identificada a necessidade de os consolidar num instrumento único de atuação.
3.7 Os circuitos dos documentos estão claramente definidos de forma a evitar redundâncias?	X		A ANQEP, I.P. sustenta a tramitação interna dos seus documentos num sistema de gestão documental.
3.8 Existe um plano de risco de corrupção e infrações conexas?	X		A revisão deste plano foi aprovada pelo Conselho Diretivo no ano de 2016.
3.9 O plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas é executado e monitorizado?	X		O Plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas foi monitorizado no ano 2017 e deu-se início à monitorização do ano 2018 em dezembro, cujo Relatório será aprovado no ano 2019.
4 – Fiabilidade dos sistemas de informação			
4.1 Existem aplicações informáticas de suporte ao processamento de dados, nomeadamente, nas áreas da contabilidade, gestão documental e tesouraria?	X		A ANQEP, I.P. dispõe de um sistema de informação de gestão (ERP), que na vertente orçamental e financeira é composto pelos módulos de Gestão financeira e POCx; Gestão de tesouraria, Home Banking, Preparação de orçamentos e Prestação de Contas; na vertente de RH é composto pelos seguintes módulos: Gestão de pessoal, Processamento de vencimentos, Ajudas de custo e Portal do funcionário; e ainda a vertente de património, que integra a Gestão de aprovisionamento, de inventariação de bens móveis do estado e a Gestão de existências. Dispõe ainda de um sistema de gestão documental com valências de classificação e planos de conservação de documentos, gestão de workflows e assinatura digital de documentos.

4.2 As diferentes aplicações estão integradas permitindo o cruzamento de informação?	X		Por servirem diferentes fins, o sistema de gestão documental (<i>edoclink</i>) não se encontra integrado com o sistema integrado de gestão (SINGAP), que se caracteriza por ser um ERP modular e evolutivo.
4.3 Encontra-se instituído um mecanismo que garanta a fiabilidade, oportunidade e utilidade dos outputs dos sistemas?	X		Sistematicamente é feita a conferência de informação de acordo com as necessidades específicas de reporte a outros serviços e às tutelas
4.4 A informação extraída dos sistemas de informação é utilizada nos processos de decisão?	X		A informação financeira e de recursos humanos é sistematicamente avaliada, no sentido de se proceder a ajustamentos corretivos e evolutivos, por forma a servirem de suporte à tomada de decisão.
4.5 Estão instituídos requisitos de segurança para o acesso de terceiros a informação ou ativos do serviço?	X		Medidas de segurança física: Acesso restrito. Controlo da entrada nas instalações através da presença em permanência de uma pessoa com a função de segurança à entrada do edifício. Medidas de segurança lógica: Todos os sistemas de informação da ANQEP, I.P. assentam numa infraestrutura de sistemas e de rede com implementação de mecanismos de autenticação com diferentes níveis de acesso e protegidos com sistemas de <i>firewall</i> .
4.6 A informação dos computadores de rede está devidamente salvaguardada (existência de <i>backups</i>)?	X		Estão implementadas políticas de salvaguarda e recuperação de informação, quer localmente, quer através da utilização de serviços de <i>cloud</i> , incluindo a implementação de uma prova de conceito de DR - <i>Disaster Recovery</i> .
4.7 A segurança na troca de informação e <i>software</i> está garantida?	X		Mediante mecanismos de autenticação no acesso às aplicações/plataformas tecnológicas. A utilização do sistema de correio eletrónico obedece a diretivas, que incluem mecanismos de filtragem de "spam", vírus, <i>malware</i> entre outros métodos de ataque ou intrusão, nas mensagens e nos ficheiros descarregados a partir da Internet. O acesso ao e-mail via <i>web</i> é garantido com a utilização de SSL, tecnologia utilizada também no acesso a outras aplicações disponíveis online.
Legenda: S – Sim; N – Não; NA – Não aplicável.			

6. AÇÕES DE MELHORIA

6.1 Implementadas em 2018

A ANQEP, I.P. tem estado particularmente empenhada no reforço dos recursos humanos. Em face da particularidade das atividades relacionadas com a articulação desta Agência com os diversos operadores do Sistema Nacional de Qualificações, Obteve-se um reforço de 13 docentes a exercerem funções na ANQEP, I.P., uma vez que detêm conhecimento nas áreas de intervenção nesta matéria, designadamente, experiência na organização e desenvolvimento de ofertas de qualificação de jovens e adultos e em desenvolvimento de processos de Reconhecimento de Competências. Desta forma, foi significativamente reforçada a equipa do departamento técnico da Agência seja dotada de mais docentes.

Contudo ao nível do Departamento de Administração Geral (DAG), o ano 2018 acabou por traduzir num período de menor estabilidade face aos anos anteriores, visto que nem todos os colaboradores daquele departamento se mantiveram em funções. Para colmatar, a carência de recursos humanos qualificados, optou-se pela abertura de procedimento de em regime de mobilidade, do qual não se alcançaram os objetivos esperados. Apesar de, no ano 2018, o DAG ter sofrido uma diminuição de recursos humanos, conseguiu-se dar continuidade à consolidação de práticas e agilização de circuitos, bem como na otimização de processos e procedimentos que estavam planeados implementar no decorrer do ano.

É de notar que, tendo-se conseguido recrutar um jurista para substituir um elemento da equipa técnico-jurídica que saiu no decurso do ano 2018, não foi posto em causa o apoio jurídico à área da Contratação Pública, designadamente na análise e verificação dos procedimentos, donde resulta uma acentuada melhoria da eficiência, eficácia e qualidade na tramitação e cumprimento do Código dos Contratos Públicos, do preceituado na Lei do Orçamento de Estado para 2018 e demais legislação conexas e, portanto, uma melhoria na resposta ao nível administrativo e financeiro.

Considerando que o Código dos Contratos Públicos foi revisto e entrou em vigor no início de 2018, o DAG procedeu à revisão do respetivo Manual Interno dos Circuitos e Procedimentos de locação, aquisição de bens e serviços com Fluxogramas.

Há que esclarecer que no ano 2016, considerando as fortes cativações sofridas pela ANQEP, I. P., decorrentes do não cumprimento de atividades planeadas para o ano 2015 por força da anunciada alteração das políticas de educação e formação profissional de jovens e adultos com recomendações emanadas pelo Governo à ANQEP, I. P., com a entrada em vigor das LOE 2017 e agora com a LOE 2018, restringiram-se as aquisições de serviços ao valor global pago em 2017. Estes factos têm vindo a limitar a ação da Agência, não por falta de disciplina e controlo orçamental mas por limitações e imposições legais alheias à ANQEP.

Assim, o Departamento de Administração Geral procedeu, internamente, a uma aferição exaustiva junto de cada unidade orgânica sobre as orçamentadas para o ano 2018, com a consequente eliminação de atividades menos prementes e a introdução de novas atividades para cumprimento da sua missão.

6.2 Ações de melhoria para 2019

Perspetiva-se em 2019 novas iniciativas para a otimização de processos e circuitos, seja através da criação/reformulação de manuais, seja através da implementação/criação de novas rotinas técnicas (nas áreas de Gestão Financeira/Orçamental; Tesouraria; Compras; Imobilizado e Existências), seja através da implementação/reformulação de sistemas e instrumentos de controlo interno. Promover-se-á, deste modo, a uma maior articulação dos diferentes domínios de gestão da ANQEP, I. P., em sintonia com o âmbito de aplicação do Plano de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas.

Na sequência da aprovação do Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, em maio de 2016, sua monitorização em 2017, início da sua monitorização em dezembro de 2018, importa durante o 1.º trimestre de 2019 aprovar o respetivo Relatório e proceder ao acompanhamento das medidas identificadas e sua execução no ano 2019.

Num quadro de valorização do trabalho e dos trabalhadores em funções públicas, bem como de incentivo à inovação e eficiência na gestão pública, devendo ser dada prioridade à promoção do desenvolvimento de ambientes de trabalho qualificantes, em 2019 ambiciona-se proceder à contratação de serviços de higiene, saúde e segurança no trabalho.

Face aos constrangimentos orçamentais, e visando colmatar a carência generalizada de meios humanos, gerando uma elevada intensidade do esforço dos recursos existentes, a ANQEP continuará a recorrer aos mecanismos legais (e possíveis) de recrutamento de pessoal, designadamente através do procedimento mais célere, ou seja, através do regime de mobilidade interna e, nos casos referentes a docentes, à mobilidade estatutária, visando repor gradualmente o capital de conhecimento da ANQEP, I.P. e, simultaneamente, garantir de forma sustentada o seu nível de qualidade e produtividade.

Considerando as restrições orçamentais, por via das sucessivas Leis do Orçamento, sendo ainda expectável que as mesmas restrições se mantenham no ano 2019 o DAG/DGRH ambiciona promover a gestão integrada e partilhada de Formação entre vários organismos -desenvolver um Plano de Formação em áreas transversais a todos eles (contratação pública, proteção de dados, saúde e segurança no trabalho, tecnologias de informação, e outras), de forma a minimizar os custos de formação para todos que queiram participar.

Igualmente, o DAG propõe-se elaborar o Manual de Procedimentos na Área Financeira, rever o do Regulamento de Inventários e Cadastro, bem como propor medidas de otimização da gestão de espaços arrendados através da gestão da informação arquivística acumulada.

Por fim, estima-se que no ano 2019 serão iniciados procedimentos concursais para preenchimento de postos de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior, tanto para a área técnica como a área de suporte, que visem colmatar necessidades decorrentes da saída de funções de trabalhadores.

7. CONCLUSÃO

A Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, I.P. assegurou, ao longo do ano de 2018, o desenvolvimento regular de todas as atividades propostas na prossecução da sua missão e atribuições.

O presente relatório resume algumas das dimensões de trabalho que a ANQEP, I.P. assegurou, colocando em evidência de forma precisa e sistemática, todos os resultados a que se propôs alcançar ao longo do ano em sede de Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR), embora a esfera de atuação deste Instituto não se esgote nas atividades percepcionadas neste instrumento.

Tendo presente a análise dos dados e os principais indicadores apresentados neste relatório, bem como os resultados alcançados, a ANQEP, I.P. à semelhança dos anos anteriores manteve um registo de performance bastante positivo, perceptível na mensuração dos indicadores propostos no **QUAR 2018**, destacando-se o seguinte:

- Todos os 17 indicadores avaliados associados aos objetivos operacionais do QUAR foram cumpridos, sendo que sete (7) destes foram superados (41%);
- Quatro dos indicadores propostos situaram-se no intervalo negativo das tolerâncias previstas;
- Três indicadores foram amplamente superados com taxas de realização de 150% (indicador 8), 132,5% (indicador 7) e 128,6% (indicador 10);
- Os objetivos operacionais do QUAR foram cumpridos todos, tendo o objetivo 6 sido superado;
- Todos os parâmetros de avaliação foram superados: Eficácia 114%; Eficiência 109%; Qualidade 107%, pelo que a taxa de realização final foi de 111%;
- A taxa de execução no âmbito os recursos humanos registou-se um desvio relativamente ao planeado na ordem de -324, tendo em conta os dias planeados. No entanto, este resultado diminuiu em 50% face ao desvio apurado em 2017 (valor de -655), resultado do reforço de recursos humanos verificado em 2018;
- A taxa de execução do orçamento foi de 49,3%, de atividades, resultado devidamente justificado e contextualizado no ponto 3.3 do presente relatório.

Esta sistematização de resultados não esgota tudo o que foi feito pela ANQEP, I.P. em 2018, nem reflete todas as dimensões de trabalho que esta Agência assegurou, mas assinala algumas concretizações de monta, em consonância com as principais linhas estratégicas de atuação das políticas nacionais e europeias no domínio quer da educação de adultos, quer da educação e formação profissional dos jovens.

Neste contexto, e atendendo aos resultados obtidos descritos ao longo do presente documento, propõe-se que seja atribuída à Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, I.P. a menção qualitativa de desempenho BOM, no ano de 2018.



