

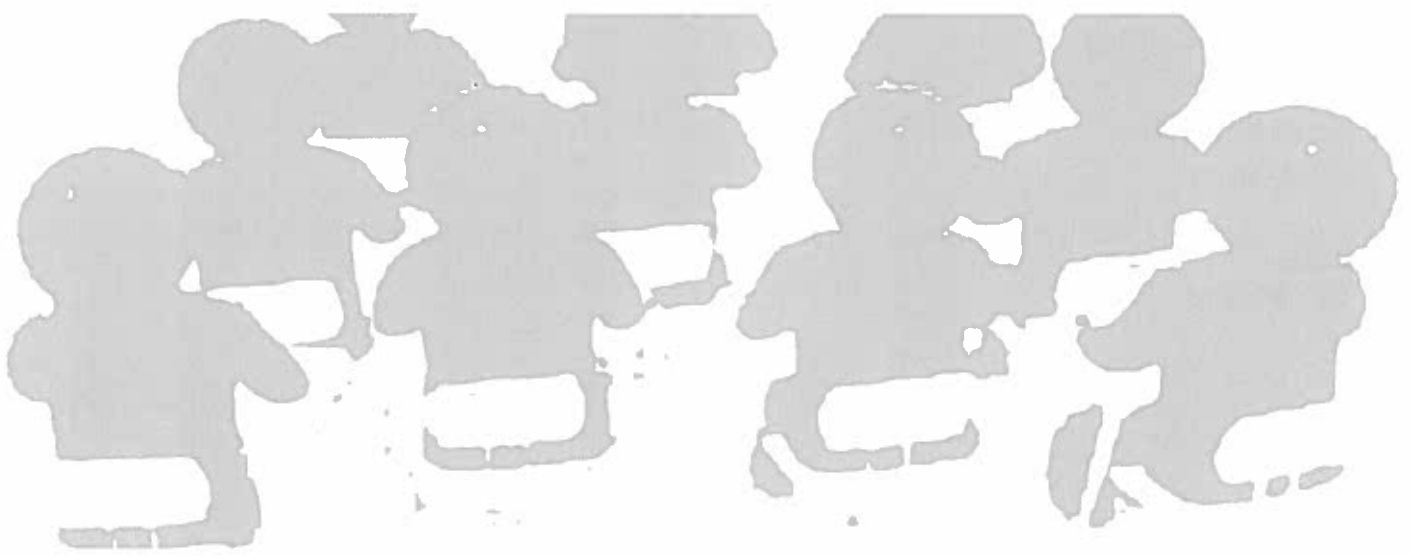


RELATÓRIO DE FORMAÇÃO



2013

RELATÓRIO DE FORMAÇÃO 2013



Índice

	Pág.
1. Introdução	4
2. Diagrama da formação	5
3. Formação planeada/realizada	6
3.1 Formação extraplano	8
3.2 Autoformação	8
4. Participação em acções de formação por serviço	9
5. Participação em formação por grupo profissional	9
6. Carga horária/participação/grupo profissional	10
7. Formação interna/externa	11
8. Tipologia, regime e estrutura da formação	12
9. Formação por área temática	12
10. Entidades formadoras	14
11. Encargos com a formação	15
12. Avaliação da formação	16
13. Conclusão	22
Anexo RAF 2013	23

1. Introdução

Os Serviços de Apoio Técnico e Administrativo (SATA) da Procuradoria-Geral da República (PGR) são uma unidade orgânica de apoio técnico e administrativo nos domínios da gestão de recursos humanos, financeiros e materiais, do planeamento da organização e sistemas de informação e da documentação e informação e no suporte logístico e apoio geral aos órgãos e serviços que integram a Procuradoria-Geral da República.

Hoje, a qualificação do capital humano assume um papel decisivo na modernização, inovação e melhoria da qualidade da prestação do serviço público e, conseqüentemente, na imagem organizacional. Conscientes desse facto, os SATA têm privilegiado o investimento na formação contínua, procurando dar resposta aos novos desafios que se colocam e que se prendem, em grande medida, com as constantes alterações legislativas e com a introdução de novas regras a nível da gestão financeira e patrimonial e da gestão de recursos humanos.

A implementação de novos modelos de comportamento, de liderança e de comunicação interpessoal; as questões ligadas à temática da eficácia, eficiência, qualidade e produtividade, assim como a célere evolução das tecnologias de informação e comunicação (TIC), reclamam igualmente a actualização permanente, através de um sistema de formação contínua ao longo da carreira profissional, constituindo a sua efectivação um importante factor de valorização socioprofissional.

Dotar os trabalhadores dos conhecimentos e competências necessários, habilitando-os para os novos métodos de trabalho, mais complexos e de elevada tecnicidade, e garantindo a aplicação de boas práticas de gestão, afigura-se, pois, de importância capital e é uma forma de garantir que os inevitáveis processos de mudança ocorram com tranquilidade.

Por fim, importa realçar que o presente relatório é um instrumento de gestão que visa sintetizar o processo de formação realizado no ano de 2013 na PGR, tendo sido elaborado de acordo com as regras e princípios que regem a formação profissional na Administração Pública (Decreto-Lei n.º 50/98, de 11 de Março).

O SECRETÁRIO DA PROCURADORIA-GERAL DA REPÚBLICA

Carlos Adérito Teixeira
(Procurador da República)

2. Diagrama da formação

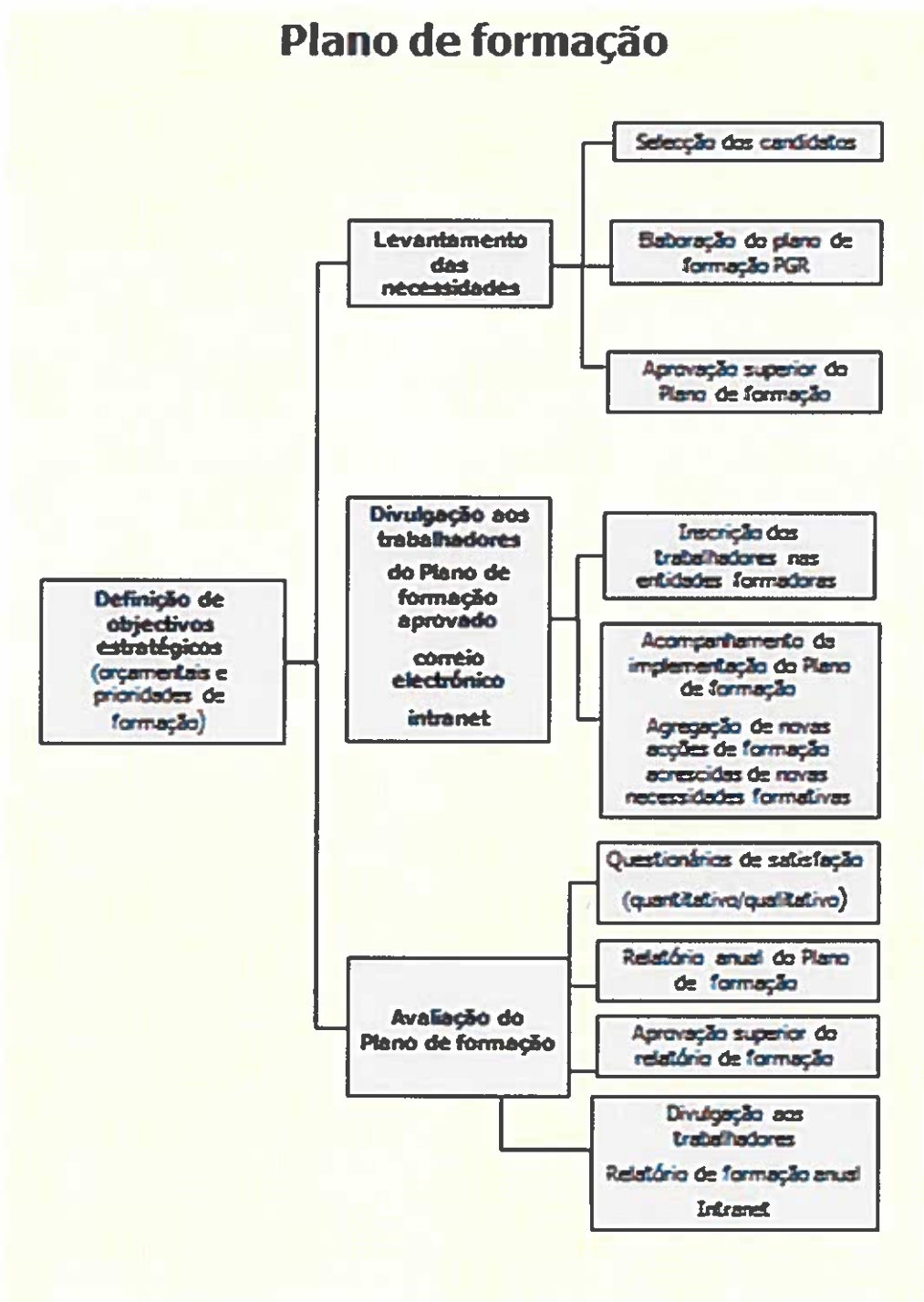


Diagrama - Gestão da formação (levantamento das necessidades, construção do plano de formação, aprovação do dirigente máximo, monitorização e avaliação)

3. Formação planeada/realizada

O Plano de Formação de 2013 foi delineado por forma a ajustar a oferta formativa às necessidades dos trabalhadores, face à actividade que desenvolvem nos seus postos de trabalho e à prossecução dos objectivos estabelecidos para o serviço.

No QUAR de 2013, foi identificado como objectivo operacional de qualidade (OP4), *“Incrementar a formação necessária e adequada”*, medido através do indicador, 4.1 *“Taxa de execução do plano de formação”*, cuja meta estabelecida era de 70%. A meta foi superada com uma taxa de execução de 89%. Este valor foi ultrapassado em 9 pontos percentuais, face ao ano de 2012.

Em 2013, em matéria de recursos humanos, a PGR contava, nos seus mapas de pessoal, com 273 trabalhadores. Destes, apenas são abrangidos pelo Plano de Formação, objecto deste Relatório, 115 colaboradores:

- Mapa de Pessoal dos Serviços de Apoio Técnico e Administrativo (SATA) - 106;
- Mapa de Pessoal do Gabinete Documentação e Direito Comparado (GDCC) - 9.

Os colaboradores que pertencem aos Mapas de Pessoal do DCIAP e dos Órgãos da PGR (158) não fazem parte do universo deste relatório; são objecto de Plano de Formação específico, analisado noutra sede.

O processo de elaboração do plano de formação anual é de natureza participativa, na medida em que são consultados os trabalhadores e os serviços, de molde a garantir a transparência dos critérios aplicados na selecção das acções.

Também os processos de selecção dos candidatos à formação assentam em critérios predefinidos, salvaguardando a transparência de métodos e a igualdade de oportunidades. Procurou-se a optimização de resultados e que o plano de formação abrangesse o maior número possível de trabalhadores, sempre na observância das restrições orçamentais a que a actual conjuntura económica obriga.

A formação realizada no ano de 2013 foi programada atendendo às necessidades de formação de cada unidade orgânica, identificadas pelos superiores hierárquicos e pelos trabalhadores, a partir do levantamento de necessidades formativas junto dos serviços da PGR. Elaborado o plano de formação final, submeteu-se o mesmo à decisão do dirigente máximo, que o aprovou, de acordo com a disponibilidade orçamental.

Das 59 acções inicialmente previstas e aprovadas no plano de formação, foram canceladas 14, pelo facto das entidades formadoras não reunirem número suficiente de formandos. Das 45 que se mantiveram, realizaram-se 40. Foram aditadas ao plano, 7 acções, e em regime de autoformação, ou seja, por iniciativa dos trabalhadores, ocorreram 9 acções de formação, o que perfaz um total de 56 acções realizadas.

Dessas 56 acções, frequentaram cursos de formação 57 trabalhadores, num total de 111 participações.

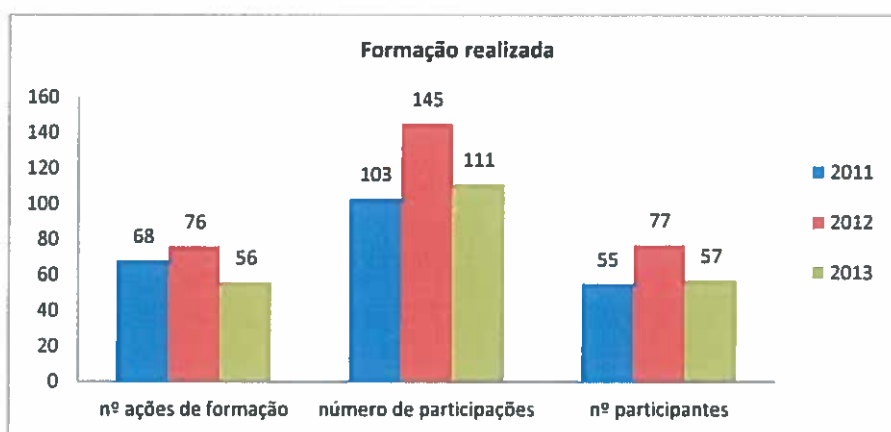


Gráfico 1 - Mapa comparativo da formação realizada em 2011, 2012 e 2013

Da análise nos três últimos anos de formação, e conforme evidencia o gráfico 1, conclui-se o seguinte:

- ✓ O número de acções de formação realizadas em 2013 assinala uma descida de 15%, face ao ano de 2012. Também em relação a 2011 se registou uma descida, embora menos acentuada (8%);
- ✓ No que concerne ao número de participações nos três últimos anos, o ano de 2012 mostra, igualmente, um valor mais elevado (31%). Comparando o ano de 2011 e 2013 - e embora o número de acções de formação tenha sido superior em 2011 - 2013 regista um número de participações superior em 6%. Este facto resulta do esforço dos SATA em incluir um maior número de trabalhadores em cada acção de formação, como forma de suprir os constrangimentos orçamentais.

3.1 Formação extraplano

A frequência de acções de formação extraplano, num total de 7 acções, derivou da necessidade de utilização de novas ferramentas de trabalho, tendo beneficiado os trabalhadores no desempenho das tarefas que lhes estão cometidas, designadamente, ao reduzir os *gaps* de competências diagnosticados.

3.2 Autoformação

No ano em estudo, 7 trabalhadores participaram em 9 acções de formação em regime de autoformação (gráfico 2), em áreas funcionais em que se encontra inserido, de modo a ampliar a sua qualificação. A lei permite e reconhece àqueles trabalhadores, dentro do período laboral, o direito a um crédito de 70 ou 100 horas, por ano civil, para autoformação, consoante se trate de trabalhadores das carreiras de assistente operacional e assistente técnico ou da carreira de técnico superior, respectivamente (art.º 24.º, do D.L. n.º 50/98, de 11 de Março, alterado pelo artigo n.º 1 do D.L. n.º 174/2001, de 31 de Maio).

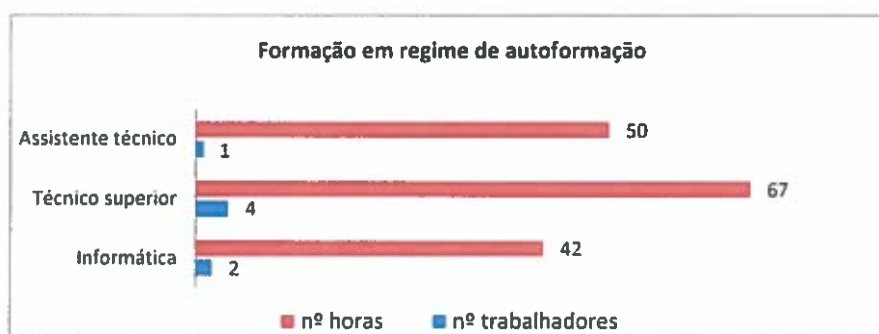


Gráfico 2 – Autoformação realizada em 2013

A formação por iniciativa dos trabalhadores constitui uma mais-valia para os serviços, na medida em que, ao contribuir para a aquisição de conhecimentos e desenvolvimento das suas competências, permite introduzir novos saberes e diferentes práticas na dinâmica dos serviços. Sobre esta matéria, o Decreto-lei n.º 174/2001, de 31 de Maio, dispõe nos seguintes termos: *“Aos serviços e organismos da Administração Pública cabe o papel principal de promoção e concretização do direito à formação*

profissional. Contudo, há que dar cada vez mais incentivos à iniciativa individual dos trabalhadores na sua autoformação. O desenvolvimento acelerado do conhecimento e das tecnologias implica uma maior complexidade, exigência e frequência nos processos formativos”.

4. Participação em acções de formação por serviço

Observando a percentagem do número de participações em acções de formação por serviço, no ano de 2013, destaca-se a Divisão de Planeamento Organização e Informática (39%), seguidos da Unidade de Administração Geral (34%) e da Divisão de Documentação e Informação (10%).



Gráfico 3 – Número de participações distribuídas pelos serviços da PGR

5. Participação em formação por grupo profissional

Quando se compara o ano de 2013 com o ano precedente, quanto à distribuição dos participantes por grupo profissional, conclui-se que o grupo profissional dos técnicos superiores registou um maior número de participantes, correspondendo a 37% do total de formandos. Ainda assim, regista menos 8 participantes comparativamente ao ano de 2012.

A participação do grupo profissional dos assistentes técnicos, que corresponde a 35% do total de formandos, traduz uma redução de 6 participantes, relativamente ao ano de 2012.

Em 2013, a taxa de participação em formação (rácio entre participantes e o total de trabalhadores) foi de 50%, verificando-se um decréscimo de 11 pontos percentuais relativamente a 2012, que alcançou uma taxa de 61%.

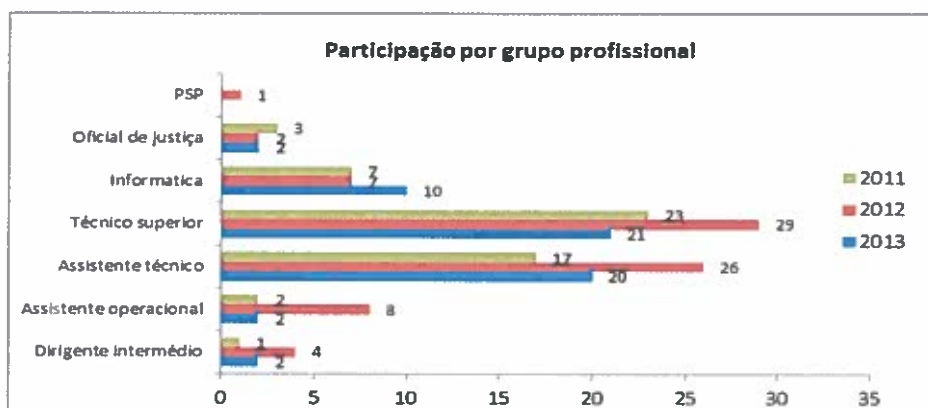


Gráfico 4 – Taxa de participação em formação por grupo profissional

6. Carga horária/participação/grupo profissional

Das 56 acções de formação realizadas, 48 tiveram uma carga horária inferior a 30 horas (85,7%); com duração de 30 a 59 horas realizaram-se 6 acções de formação (10,7%) e com a duração de 60 a 119 horas, somente 2 acções (3,6%).

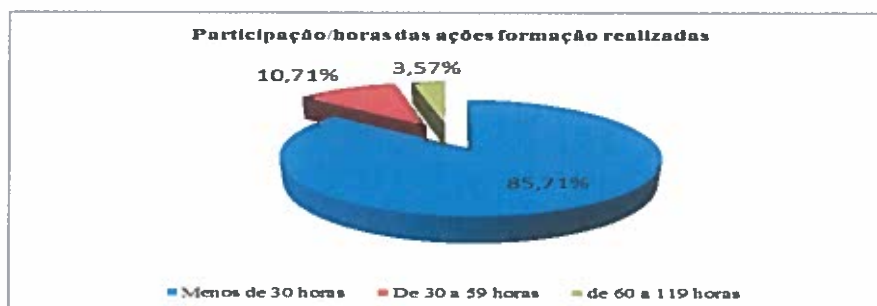


Gráfico 5 - Fonte: Base dados da formação de 31/12/2013

No período em análise, cruzando o número de participações e o número de horas despendidas em acções de formação por grupo profissional, conclui-se que os colaboradores da carreira de informática apresentam uma maior participação em acções de formação (34%) e registam uma maior carga horária (31%), perfazendo um total de 909 horas que se repartem em 812 horas para formação interna e 97 horas para formação externa. As acções de formação realizadas visaram o desenvolvimento e o aprofundamento de conhecimentos nesta carreira e a consequente melhoria na aplicação e utilização das tecnologias de informação e comunicação nos serviços da PGR.

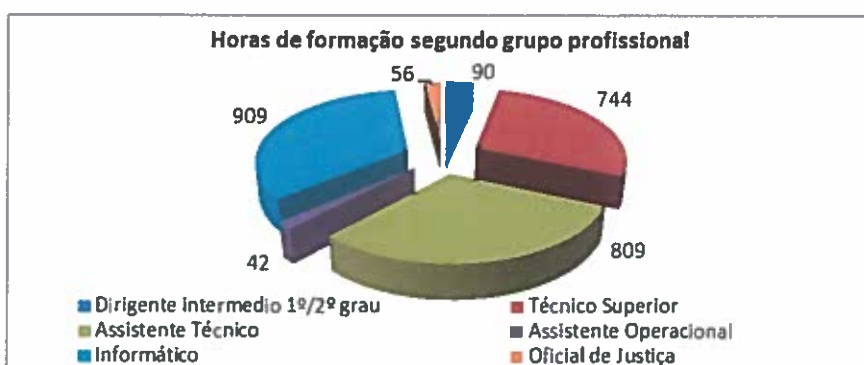


Gráfico 6 - Fonte: Base dados da formação de 31/12/2013

Globalmente, a carga horária despendida para frequência de acções de formação foi de 2650 horas, registando-se uma redução de 668 horas, face ao ano anterior (3318 horas).

7. Formação Interna /Externa

A formação realizada e frequentada pelos trabalhadores da PGR, em 2013, num total de 56 acções, como já foi referido, conciliou as componentes interna e externa.

As acções de formação interna, num total de 3, tiveram lugar nas instalações da PGR, através de sessões de formação em sala, ministrada por formadores externos e dirigidas aos trabalhadores que desempenham funções na Divisão de Planeamento, Organização e Informática (DPOI).

No que respeita às acções de formação externa, num total de 53, tiveram lugar no Instituto Nacional de Administração (INA), no Centro de Estudos Judiciários (CEJ), e ainda noutras instituições públicas e

privadas, nomeadamente, a Associação Portuguesa de Bibliotecários Arquivistas e Documentalistas (BAD) e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado (STE).

8. Tipologia, Regime e Estrutura da formação

Quanto à tipologia das acções de formação, observa-se um vasto leque de realizações, nomeadamente, cursos, seminários, colóquios, *workshops*, encontros e congressos. Decorreram na sua maioria em regime presencial, mas também em *b-learning* (presencial e *e-learning*).

O regime presencial em horário laboral continua a ser o mais praticado. O regime de *b-learning* foi administrado em 4 acções de formação.

Quanto à estrutura da formação, no ano em apreço foi praticada a modalidade de formação contínua, de forma a promover a actualização dos conhecimentos, adequando o desempenho às inovações tecnológicas, e a valorizar, pessoal e profissionalmente, o pleno exercício de funções nas respectivas carreiras.

A formação contínua é expressa em duas vertentes:

- ✓ A formação de aperfeiçoamento, que assegura a melhoria das capacidades já existentes;
- ✓ A formação de especialização, que confere o aprofundamento dos conhecimentos em determinada técnica ou área do saber, proporcionando o exercício especializado de funções nos correspondentes domínios de actuação.

9. Formação por área temática

As áreas temáticas encontram-se definidas na Portaria n.º 256/2005, de 16 de Março, aprovada pela Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF), a qual consiste na aplicação uniforme do tratamento da formação, quer se trate de formação inicial ou formação contínua.

O Conselho Superior de Estatística recomendou às entidades da Administração Pública que a CNAEF seja adoptada na elaboração de documentos administrativos passíveis de aproveitamento para fins estatísticos:

- **A nível nacional** - a identificação e codificação dos cursos de formação, a elaboração de estatísticas, o planeamento e avaliação da formação;
- **A nível internacional** - a utilização de dados nacionais sobre a formação profissional, permitindo a comparação com os dados de outros países.

Quanto à classificação da educação e formação, as áreas de formação estão divididas em 9 grandes grupos (CITE) que englobam 25 subgrupos de áreas de estudo, desagregadas num total de 77 áreas temáticas, incluindo os programas/conteúdos da formação.

A diversidade de funções dos colaboradores da PGR e o elevado nível de desempenho que a estes se exige torna premente satisfazer as suas necessidades formativas em áreas transversais e específicas, quer da PGR, quer da Administração Pública, dotando-os das competências e dos conhecimentos necessários a um desempenho tão eficaz e eficiente quanto possível. Nesse sentido, no ano de 2013, realizaram-se acções de formação nas seguintes áreas temáticas:

- ✓ Assuntos jurídicos;
- ✓ Biblioteconomia, Arquivo e Documentação (BAD);
- ✓ Formação de dirigentes;
- ✓ Gestão Administrativa e Secretariado;
- ✓ Gestão financeira/contabilidade;
- ✓ Gestão de Recursos Humanos / Gestão da Aprendizagem;
- ✓ Gestão Pública;
- ✓ Literacia e Qualificação Digital;
- ✓ Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho;
- ✓ SI / TI para Profissionais.

Grande Grupo	Áreas de Estudo	Área Temática	Nº de acções realizadas	Participações	Total de horas
Ciências sociais, comércio e direito	Direito	Direito	11	14	314
	Ciências empresariais	Contabilidade e fiscalidade, Gestão e administração, Secretariado e trabalho administrativo, Enquadramento na organização	24	43	901
	Informação e jornalismo	Biblioteconomia, arquivo e documentação (BAD)	6	10	162
Artes e humanidades	Humanidades	Línguas e literaturas estrangeiras. Humanidades - programam não classificados noutra área de formação	2	3	70
Ciências, matemática e informática	Informática	Informática	13	41	1203
Total			56	111	2650

Acções de formação por áreas temáticas

Em 2013, as acções incidiram em diversas áreas temáticas, destacando-se as áreas de estudo das “Ciências Empresariais” (43%) e “Informática” (23%), que integram os dois grandes grupos, respectivamente, “Ciências sociais, comércio e direito” e “Ciências, matemática e informática”.

No grande grupo “Ciências sociais, comércio e direito” foram abordados temas relacionados com Assuntos jurídicos, Biblioteconomia, arquivo e documentação (BAD), Formação de dirigentes, Gestão Administrativa e Secretariado, Gestão financeira/contabilidade, Gestão de Recursos Humanos / Gestão da Aprendizagem, Gestão Pública.

10. Entidades formadoras

A inscrição dos trabalhadores seleccionados para frequência dos cursos de formação, no ano em apreço, foi concretizada após aprovação do plano de formação, conjugando o interesse da PGR, enquanto instituição, com o dos trabalhadores e respeitando as normas das entidades formadoras, das quais se destacam:

- ✓ Associação Portuguesa de Bibliotecários, Arquivistas e Documentalistas - BAD;
- ✓ Centro de Estudos Judiciários - CEJ;

- ✓ Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público - DGAEP;
- ✓ Galileu Lisboa;
- ✓ Internacional Faculty for Executives - IFE
- ✓ Instituto Superior Técnico - IST;
- ✓ Instituto Nacional de Administração, I.P. - INA;
- ✓ Rumus, S.A.;
- ✓ Randstad Technologies;
- ✓ Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE.

As acções de formação realizaram-se, na sua maior parte (57%), no Instituto Nacional de Administração Pública I.P. (INA), entidade da administração directa do Estado que tem como missão desenvolver, qualificar e gerir a mobilidade dos trabalhadores em funções públicas, sendo, na generalidade, a primeira opção dos formandos para frequência de acções de formação.

11. Encargos com a formação

Em 2013, os custos totais com formação atingiram o montante de 24.526,00€, correspondendo 6.286,00€ a acções de formação interna e 18.240,00€ a acções de formação externa

A taxa de investimento em formação, calculada pelo rácio entre a despesa com as acções de formação e o total de encargos com o pessoal, foi de 0,19%. No ano de 2012 atingiu 0,17% e em 2011, 0,13%, verificando-se uma subida gradual no investimento da formação.

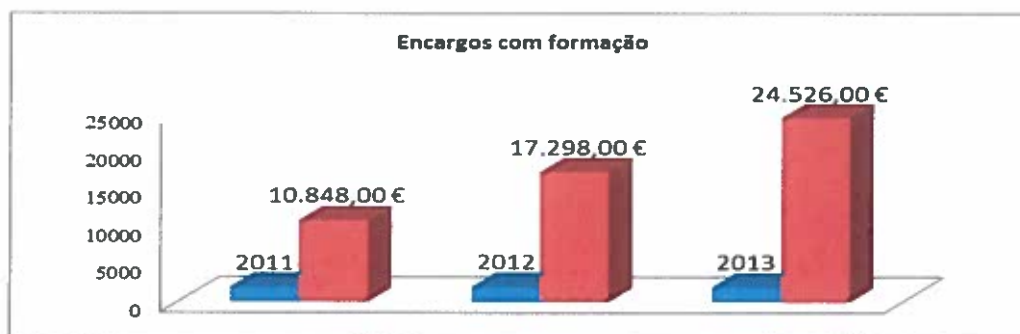


Gráfico 7 - Fonte: Base dada da formação de 31/12/2013

12. Avaliação da formação

Uma avaliação da formação eficaz carece de comprometimento por parte de todos os intervenientes no processo. Na PGR, ainda não se observa uma plena consciência da importância desse comprometimento; de como é fundamental que todos os colaboradores participem activamente, identificando e chamando a atenção para os pontos fortes e pontos fracos, de forma a introduzir as mudanças que se julguem necessárias na gestão da formação e na tomada de decisões.

Das 111 participações dos trabalhadores em acções de formação, obtiveram-se 40 respostas, o que corresponde a uma taxa de 36%. Este será o universo de referência, para a avaliação da formação realizada no ano de 2013, registando-se uma melhoria face ao ano precedente, em que a taxa de resposta não passou dos 21%.

Constituem objectivos da avaliação da formação realizada, apurar a sua eficácia e qualidade e verificar até que ponto são transferidos para o posto de trabalho os conhecimentos adquiridos. Para o efeito, disponibilizou-se, aos participantes e aos seus superiores hierárquicos, um questionário concebido com base no modelo de avaliação de *Donald L. Kirkpatrick*.

O questionário incidiu sobre várias vertentes da avaliação, correlativas entre si, a saber:

- i. Avaliação da formação quanto aos conhecimentos prévios detidos;
- ii. Avaliação da formação face às necessidades e expectativas;
- iii. Avaliação da melhoria do desempenho resultante dos conhecimentos adquiridos;
- iv. Avaliação das necessidades de desenvolvimento adicional face aos conhecimentos obtidos;
- v. Avaliação conjunta (formando e superior hierárquico) dos conhecimentos adquiridos e a sua eficácia no posto de trabalho.

i. Avaliação da formação quanto aos conhecimentos prévios dos formandos

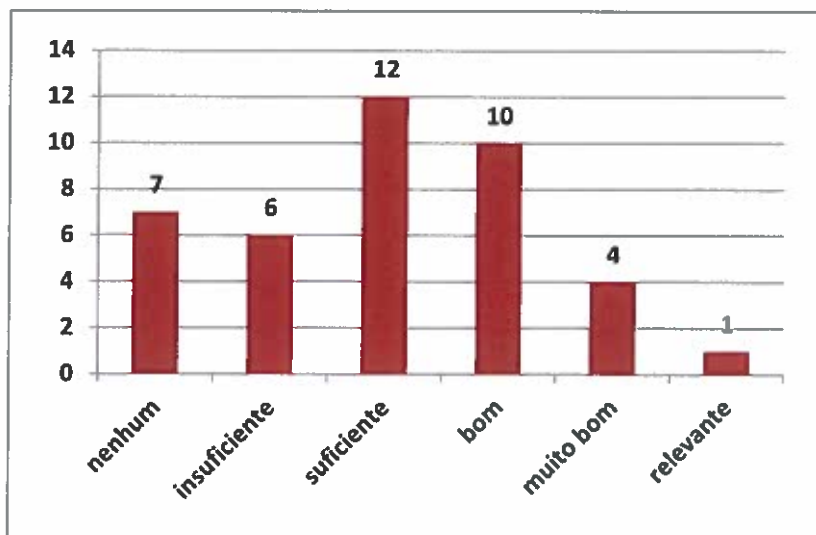


Gráfico 8 – Avaliação quanto aos conhecimentos prévios sobre a temática da formação

A partir da análise do gráfico 8, no respeitante ao conhecimento prévio das matérias abordadas na formação, observa-se que a maior parte dos inquiridos avalia de “suficiente” (12 - 30%) a “bom” (10 - 25%) os conhecimentos detidos previamente, enquanto as restantes menções congregam 45% das respostas.

Dispõem-se, por ordem crescente das menções qualitativas, os dados reflectidos no gráfico 11:

- ✓ “Nenhum” conhecimento – 17,5%;
- ✓ Conhecimento “insuficiente” – 15%;
- ✓ Conhecimento “suficiente” – 30%;
- ✓ “Bom” conhecimento – 25%;
- ✓ “Muito bom” conhecimento – 10%;
- ✓ Conhecimento “relevante” – 2,5%.

ii. Avaliação da formação face às necessidades e expectativas

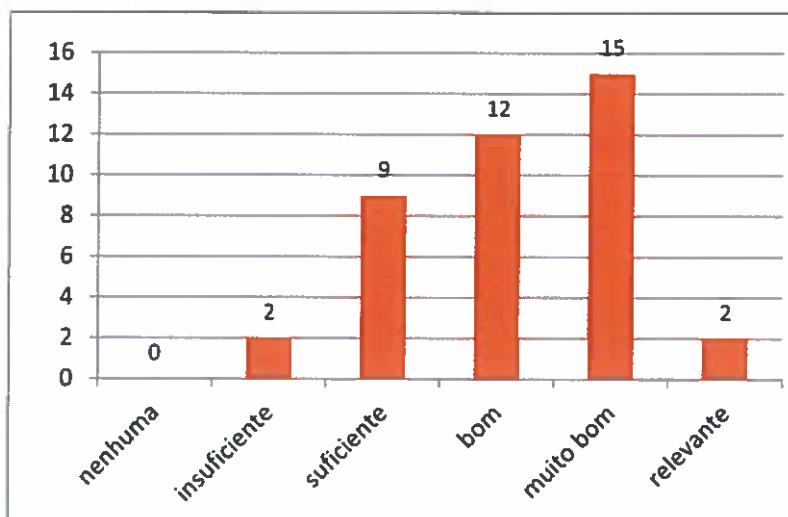


Gráfico 9 – Avaliação do grau de adequação face às necessidades e expectativas

No que concerne ao grau de adequação dos cursos de formação às necessidades e expectativas dos participantes, constata-se que são as menções “bom” (12 - 30%) e “muito bom” (15 - 37,5%) a angariar mais de metade das escolhas.

Nenhum dos inquiridos considerou nulo o grau de adequação da formação face às suas necessidades e expectativas, ainda que tenha sido “insuficiente” para 2 (5%) dos inquiridos.

Apresentam-se os dados exibidos no gráfico 9:

- ✓ “Insuficiente” – 5%;
- ✓ “Suficiente” – 22,5%;
- ✓ “Bom” – 30%;
- ✓ “Muito bom” – 37,5%;
- ✓ “Relevante” – 5%.

iii. Avaliação da melhoria do desempenho resultante dos conhecimentos adquiridos

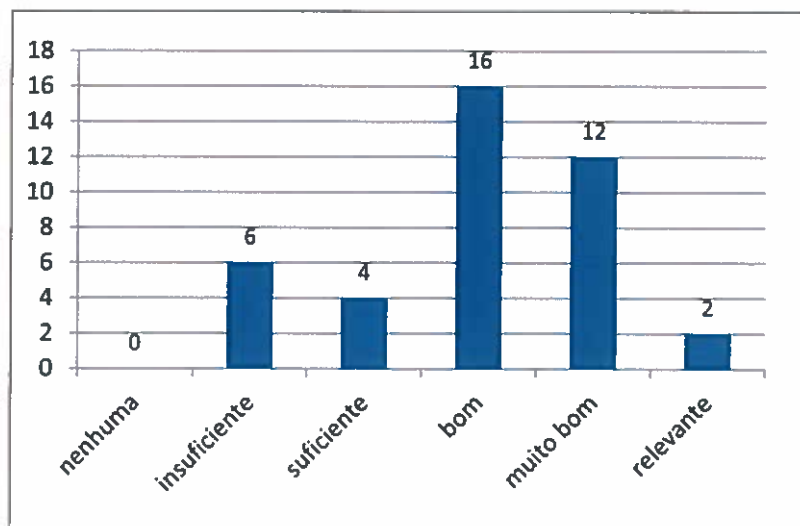


Gráfico 10 – Avaliação da melhoria do desempenho face aos conhecimentos adquiridos

Também nesta vertente da avaliação da formação – os conhecimentos adquiridos e a consequente melhoria do desempenho no respectivo posto de trabalho – se verifica que são as classificações “bom” (16 - 40%) e “muito bom” (12 - 30%) a recolher o maior número de respostas, num total de 28 (70%).

Todos os inquiridos entendem ter havido melhoria do seu desempenho, depois da frequência de formação, apesar de 6 deles (15%) considerarem essa melhoria “insuficiente”.

Os dados vertidos no gráfico 10 apresentam a seguinte ordenação:

- ✓ “Insuficiente” – 15%;
- ✓ “Suficiente” – 10%;
- ✓ “Bom” – 40%;
- ✓ “Muito bom” – 30%;
- ✓ “Relevante” – 5%.

iv. Avaliação dos participantes sobre necessidades de desenvolvimento adicional

Questionados sobre se subsistiam necessidades de desenvolvimento adicional, após a frequência da acção de formação, 88% dos inquiridos admitem que ainda carecem de formação na mesma área e 12% consideram que não necessitam.

v. Avaliação conjunta (formando e superior hierárquico) da eficácia no posto de trabalho

Interessa agora observar a avaliação da formação numa outra perspectiva, a da avaliação conjunta de participantes e superiores hierárquicos.

Dos 40 questionários respondidos pelos participantes, 29 deles mereceram também resposta por parte dos superiores hierárquicos, no tocante à eficácia do desempenho no posto de trabalho.

A partir da análise dos 29 questionários, quanto à melhoria do desempenho, na óptica dos trabalhadores, e à sua eficácia no posto de trabalho, na perspectiva dos seus superiores hierárquicos, obtiveram-se os resultados constantes do gráfico 11.

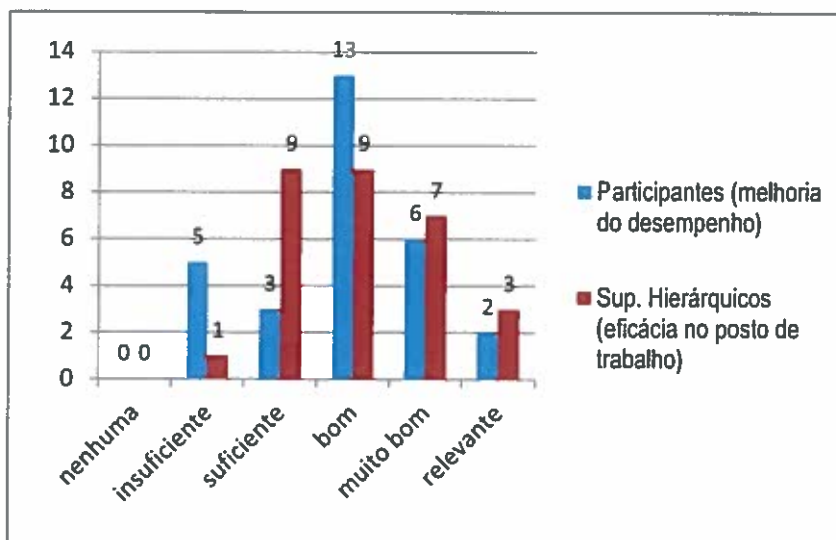


Gráfico 11 - Avaliação conjunta da melhoria no desempenho/eficácia no posto de trabalho

Conforme se infere da leitura do gráfico 11, não existe grande consenso entre trabalhadores e superiores hierárquicos na atribuição das classificações “insuficiente”, “suficiente” e “bom”, quando avaliam a formação na vertente da melhoria do desempenho/eficácia no posto de trabalho, face aos conhecimentos adquiridos em formação.

Observa-se uma atribuição equilibrada das menções “suficiente” (9 - 31%) e “bom” (9 - 31%), por parte dos superiores hierárquicos, enquanto os participantes revelam uma acentuada disparidade nas mesmas classificações, 3 (10%) e 13 (45%).

Comparando os dados constantes do gráfico 11, percentualmente, obtêm-se os seguintes resultados:

Melhoria no desempenho/Eficácia	Superiores hierárquicos	Participantes
Nenhuma	0%	0%
Insuficiente	3,45%;	17,24%
Suficiente	31,03%;	10,34%
Bom	31,03%;	44,83%
Muito bom	24,14%;	20,69%
Relevante	10,34%.	6,90%

No âmbito da avaliação da formação, importa finalmente realçar que os trabalhadores que frequentaram formação revelaram uma melhoria ao nível da execução dos procedimentos no seu posto de trabalho, resultante dos conhecimentos e competências adquiridos, ainda que, *grosso modo*, não se tenha verificado a implementação de novas práticas e técnicas na sequência da formação realizada.

13. Conclusão

As necessidades de formação integram o Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública – SIADAP (Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro). Nesta conformidade, a valorização profissional dos colaboradores, em coerência com as exigências funcionais de cada posto de trabalho e com as carências identificadas a partir do diagnóstico de necessidades formativas em sede do ciclo anual de formação, deve ser harmonizada com as carências de conhecimentos assinalados no processo de avaliação em sede de SIADAP.

A avaliação da formação e a avaliação de desempenho, como processo sistemático, contínuo e integral deverá ajudar o responsável hierárquico a identificar as potencialidades de evolução pessoal e profissional dos trabalhadores. Este princípio carece de envolvimento e empenhamento de todos os intervenientes no processo, pelo que é essencial que haja um maior número de respostas aos questionários de avaliação da formação, se bem que no ano em análise se tenha assinalado uma melhoria na participação (36%) face ao ano de 2012 (21%).

A avaliação da formação permite aferir a qualidade das aprendizagens realizadas, como também percepcionar o impacto dos planos de formação, conduzindo a correcções tendentes a melhorar a qualidade da oferta formativa.

São estes os aspectos que se entende realçar do presente relatório, que claramente apontam que na PGR existe a preocupação de proporcionar a todos os que nela trabalham uma oportunidade de se qualificarem e valorizarem. Apesar das complexidades e das restrições orçamentais e do contexto de mudança e novos desafios, reconhece-se que é possível valorizar a importância dos contributos individuais dos colaboradores, reforçando as suas competências e potenciando uma maior adequação pessoa – função.

Por fim, procede-se ao carregamento anual de um questionário relativo a formação para a produção do Relatório de Actividades de Formação (RAF), na Direcção da Qualificação dos Trabalhadores em Função Públicas (INA). Os nossos serviços submeteram o seu contributo, para a concretização do RAF 2013, no dia 22 de Abril de 2014 (questionário que se encontra anexo ao presente relatório).

ANEXO RAF 2013

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

RELATÓRIO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE 2013

Ano a que se refere o questionário

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

Identificação da Entidade

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

Órgão de Soberania/Ministério/Adm. Local/Adm. Reg. Autónoma
Entidade
Número de Identificação de Pessoa Colectiva - NIPC
(*) Código SIOE
Consultar o código SIOE em: <http://www.sioe.dgaep.gov.pt>

Identificação do responsável pelo preenchimento

Nome
Cargo
Telefone
E-mail

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

Quadro 1	Cargo/ Carreira/ Grupo	Género		Total
		F	M	
	Dirigente superior		1	1
	Dirigente intermédio	1	2	3
	Técnico superior	32	6	38
	Assistente técnico, técnico nível interm., administrativo	37	7	44
	Assist. operac., operário, auxiliar, aprend. e pratic.	8	3	11
	Informático	7	5	12
	Magistrado	39	56	95
	Diplomata			
	Pessoal de Investigação Científica			
	Docente Ensino Universitário			
	Docente Ensino Superior Politécnico			
	Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Sec.			
	Pessoal de Inspeção	5	2	7
	Médico			
	Enfermeiro			
	Téc. Diagnóstico e Terapêutica			
	Técnico Superior de Saúde			
	Chefia Tributária			
	Pessoal de Administração Tributária e Aduaneira	1	2	3
	Conservador e Notário			
	Oficial dos Registos e do Notariado			
	Oficial de Justiça	17	25	42
	Forças Armadas			
	Polícia Judiciária	2	3	5
	Polícia de Segurança Pública		5	5
	Guarda Nacional Republicana		6	6
	Serviço de Estrangeiros e Fronteiras			
	Guarda Prisional			
	Outro Pessoal de Segurança			
	Bombeiro			
	Polícia Municipal			
	Outro Pessoal		1	1
TOTAL		149	124	273

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

A que nível?

A unidade ministra formação para o exterior? Não

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

Houve formação durante o ano em análise? Sim

Neste caso deverá preencher os Quadros desde P2 a P6.

Observações:

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

Inclui os trabalhadores que fizeram autoformação

Quadro 2		Género		Total
		F	M	
Cargo/ Carreira/ Grupo	Dirigente superior			
	Dirigente intermédio	1	2	3
	Técnico superior	18	3	21
	Assistente técnico, técnico nível interm., administrativo	15	5	20
	Assist. operac., operário, auxiliar, aprend. e pratic.	2		2
	Informático	5	4	9
	Magistrado			
	Diplomata			
	Pessoal de Investigação Científica			
	Docente Ensino Universitário			
	Docente Ensino Superior Politécnico			
	Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Sec.			
	Pessoal de Inspeção			
	Médico			
	Enfermeiro			
	Téc. Diagnóstico e Terapêutica			
	Técnico Superior de Saúde			
	Chefia Tributária			
	Pessoal de Administração Tributária e Aduaneira			
	Conservador e Notário			
	Oficial dos Registos e do Notariado			
	Oficial de Justiça	1	1	2
	Forças Armadas			
	Polícia Judiciária			
	Polícia de Segurança Pública			
	Guarda Nacional Republicana			
	Serviço de Estrangeiros e Fronteiras			
Guarda Prisional				
Outro Pessoal de Segurança				
Bombeiro				
Polícia Municipal				
Outro Pessoal				
TOTAL		42	15	57

NOTAS:

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

3 - Ações de formação profissional desenvolvidas

Quadro 3

Áreas de Formação (Registo por ação)	Modalidade de Formação	Tipo de Ação de Formação	Custos diretos (€)	Duração (Horas)	Nº de Formandos	Volume de Formação	Tipo de Horário	Regime de Formação	Entidade Formadora
1 38 Direito	Formação contínua	Formação Externa	280,00	28,00	1	28,00	Laboral	Presencial	INA
2 38 Direito	Formação contínua	Formação Externa	280,00	28,00	1	28,00	Laboral	Presencial	INA
3 38 Direito	Formação contínua	Formação Externa	420,00	28,00	2	56,00	Laboral	Presencial	INA
4 38 Direito	Formação contínua	Formação Externa	140,00	14,00	1	14,00	Laboral	Presencial	INA
5 38 Direito	Formação contínua	Formação Externa	140,00	21,00	1	21,00	Laboral	Presencial	INA
6 38 Direito	Formação contínua	Formação Externa	280,00	28,00	1	28,00	Laboral	Presencial	INA
7 38 Direito	Formação contínua	Formação Externa	1.170,00	28,00	1	28,00	Laboral	Presencial	INA
8 38 Direito	Formação contínua	Formação Externa	2.000,00	17,00	3	51,00	Laboral	Presencial	Outras Entidades Públicas
9 38 Direito	Formação contínua	Formação Externa	0,00	21,00	1	21,00	Laboral	Presencial	Associação Sindical ou Profissional
10 38 Direito	Formação contínua	Formação Externa	0,00	21,00	1	21,00	Laboral	Presencial	Associação Sindical ou Profissional
11 38 Direito	Formação contínua	Formação Externa	0,00	18,00	1	18,00	Laboral	Presencial	Associação Sindical ou Profissional
12 32 Informação e Jornalismo	Formação contínua	Formação Externa	172,00	21,00	1	21,00	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
13 32 Informação e Jornalismo	Formação contínua	Formação Externa	60,00	14,00	4	56,00	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
14 32 Informação e Jornalismo	Formação contínua	Formação Externa	112,00	14,00	1	14,00	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
15 32 Informação e Jornalismo	Formação contínua	Formação Externa	112,00	14,00	1	14,00	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
16 32 Informação e Jornalismo	Formação contínua	Formação Externa	1.288,00	18,00	2	36,00	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
17 32 Informação e Jornalismo	Formação contínua	Formação Externa	144,00	21,00	1	21,00	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
18 34 Ciências Empresariais	Formação contínua	Formação Externa	280,00	21,00	2	42,00	Laboral	Presencial	INA
19 34 Ciências Empresariais	Formação contínua	Formação Externa	150,00	35,00	1	35,00	Laboral	À distância ou e-learning	INA
20 34 Ciências Empresariais	Formação contínua	Formação Externa	170,00	21,00	1	21,00	Laboral	Presencial	INA
21 34 Ciências Empresariais	Formação contínua	Formação Externa	225,00	30,00	1	30,00	Laboral	Presencial	INA
22 34 Ciências Empresariais	Formação contínua	Formação Externa	70,00	7,00	1	7,00	Laboral	Presencial	INA
23 34 Ciências Empresariais	Formação contínua	Formação Externa	210,00	7,00	3	21,00	Laboral	Presencial	INA
24 34 Ciências Empresariais	Formação contínua	Formação Externa	70,00	7,00	1	7,00	Laboral	Presencial	INA
25 34 Ciências Empresariais	Formação contínua	Formação Externa	70,00	7,00	1	7,00	Laboral	Presencial	INA
26 34 Ciências Empresariais	Formação contínua	Formação Externa	1.800,00	35,00	3	105,00	Laboral	Presencial	INA
27 34 Ciências Empresariais	Formação contínua	Formação Externa	560,00	30,00	2	60,00	Laboral	Presencial	INA
28 34 Ciências Empresariais	Formação contínua	Formação Externa	0,00	14,00	1	14,00	Laboral	Presencial	Outras Entidades Públicas
29 34 Ciências Empresariais	Formação contínua	Formação Externa	0,00	21,00	3	63,00	Laboral	Presencial	Associação Sindical ou Profissional
30 34 Ciências Empresariais	Formação contínua	Formação Externa	0,00	28,00	5	140,00	Laboral	Presencial	INA
31 34 Ciências Empresariais	Formação contínua	Formação Externa	560,00	21,00	2	42,00	Laboral	Presencial	INA
32 34 Ciências Empresariais	Formação contínua	Formação Externa	210,00	7,00	3	21,00	Laboral	Presencial	INA
33 34 Ciências Empresariais	Formação contínua	Formação Externa	1.200,00	35,00	2	70,00	Laboral	Presencial	INA
34 34 Ciências Empresariais	Formação contínua	Formação Externa	420,00	21,00	2	42,00	Laboral	Presencial	INA
35 34 Ciências Empresariais	Formação contínua	Formação Externa	210,00	21,00	1	21,00	Laboral	Presencial	INA
36 34 Ciências Empresariais	Formação contínua	Formação Externa	140,00	14,00	1	14,00	Laboral	Presencial	INA
37 34 Ciências Empresariais	Formação contínua	Formação Externa	810,00	21,00	3	63,00	Laboral	Presencial	INA
38 34 Ciências Empresariais	Formação contínua	Formação Externa	140,00	14,00	1	14,00	Laboral	Presencial	INA
39 34 Ciências Empresariais	Formação contínua	Formação Externa	250,00	28,00	1	28,00	Laboral	Presencial	INA
40 34 Ciências Empresariais	Formação contínua	Formação Externa	225,00	28,00	1	28,00	Laboral	Presencial	INA
41 22 Humanidades	Formação contínua	Formação Externa	278,00	21,00	2	42,00	Laboral	Presencial	INA
42 22 Humanidades	Formação contínua	Formação Externa	0,00	28,00	1	28,00	Laboral	Presencial	INA
43 48 Informática	Formação contínua	Formação Externa	1.730,00	21,00	1	21,00	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
44 48 Informática	Formação contínua	Formação Interna	1.501,00	28,00	10	280,00	Laboral	Presencial	Protocolo INA
45 48 Informática	Formação contínua	Formação Interna	1.980,00	21,00	10	210,00	Laboral	Presencial	Outros Protocolos
46 48 Informática	Formação contínua	Formação Interna	2.705,00	42,00	10	420,00	Laboral	Presencial	Outros Protocolos
47 48 Informática	Formação contínua	Formação Externa	0,00	14,00	1	14,00	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
48 48 Informática	Formação contínua	Formação Externa	0,00	14,00	1	14,00	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
49 48 Informática	Formação contínua	Formação Externa	0,00	7,00	1	7,00	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
50 48 Informática	Formação contínua	Formação Externa	1.200,00	60,00	2	120,00	Laboral	Presencial	Empresa de Formação

Áreas de Formação (Registo por ação)	Modalidade de Formação	Tipo de Ação de Formação	Custos diretos (€)	Duração (Heras)	Nº de Formandos	Volume de Formação	Tipo de Horário	Regime de Formação	Entidade Formadora
51 48 Informática	Formação contínua	Formação Externa	0,00	7,00	1	7,00	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
52 48 Informática	Formação contínua	Formação Externa	0,00	50,00	1	50,00	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
53 48 Informática	Formação contínua	Formação Externa	309,00	18,00	1	18,00	Laboral	Presencial	Empresa de Formação
54 48 Informática	Formação contínua	Formação Externa	0,00	14,00	1	14,00	Laboral	Presencial	Outras
55 48 Informática	Formação contínua	Formação Externa	225,00	28,00	1	28,00	Laboral	Presencial	INA
56 34 Ciências Empresariais	Formação contínua	Formação Externa	130,00	7,00	1	7,00	Laboral	Presencial	Outras
57						0,00			
58						0,00			
59						0,00			
60						0,00			
61						0,00			
62						0,00			
63						0,00			
64						0,00			
65						0,00			
66						0,00			
67						0,00			
68						0,00			
69						0,00			
70						0,00			
71						0,00			
72						0,00			
73						0,00			
74						0,00			
75						0,00			
76						0,00			
77						0,00			
78						0,00			
79						0,00			
80						0,00			
81						0,00			
82						0,00			
83						0,00			
84						0,00			
85						0,00			
86						0,00			
87						0,00			
88						0,00			
89						0,00			
90						0,00			
91						0,00			
92						0,00			
93						0,00			
94						0,00			
95						0,00			
96						0,00			
97						0,00			
98						0,00			
99						0,00			
100						0,00			
101						0,00			
102						0,00			
103						0,00			
104						0,00			
105						0,00			
106						0,00			
107						0,00			
108						0,00			

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

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

4.1 Despesas Anuais com formação

Custos Diretos	24.526,00	€
Custos Indiretos (se possível)		€
Total	24.526,00	€

4.2 Fontes de Financiamento da formação

Orçamento de Estado	24.526,00	€	
Receitas Próprias		€	
Financiamento Comunitário		€	
Outro financiamento		€	Qual? <input style="width: 200px;" type="text"/>
Total	24.526,00	€	

4.3 Encargos totais da entidade com pessoal €

4.4 Orçamento executado da entidade €

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

5.1 - Indicadores de execução do Plano de Formação

Nº de ações planeadas e realizadas	40	88,9%
Nº total de ações planeadas	45	
Nº de formandos (participações)	111	160,9%
Nº de formandos previstos (participações)	69	
Custos efectivos da formação	24.526,00 €	97,6%
Custos estimados da formação	25.120,00 €	

5.2 - Número de ações realizadas mas não planeadas

16

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

Considere apenas os trabalhadores que fizeram autoformação.

Quadro 4		Género		Total
		F	M	
Cargo/ Carreira/ Grupo	Dirigente superior			
	Dirigente intermédio			
	Técnico superior	3	1	4
	Assistente técnico, técnico nível interm., administrativo	1		1
	Assist. operac., operário, auxiliar, aprend. e pratic.			
	Informático	2		2
	Magistrado			
	Diplomata			
	Pessoal de Investigação Científica			
	Docente Ensino Universitário			
	Docente Ensino Superior Politécnico			
	Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Sec.			
	Pessoal de Inspeção			
	Médico			
	Enfermeiro			
	Téc. Diagnóstico e Terapêutica			
	Técnico Superior de Saúde			
	Chefia Tributária			
	Pessoal de Administração Tributária e Aduaneira			
	Conservador e Notário			
	Oficial dos Registos e do Notariado			
	Oficial de Justiça			
	Forças Armadas			
	Polícia Judiciária			
	Polícia de Segurança Pública			
	Guarda Nacional Republicana			
	Serviço de Estrangeiros e Fronteiras			
Guarda Prisional				
Outro Pessoal de Segurança				
Bombeiro				
Polícia Municipal				
Outro Pessoal				
TOTAL		6	1	7