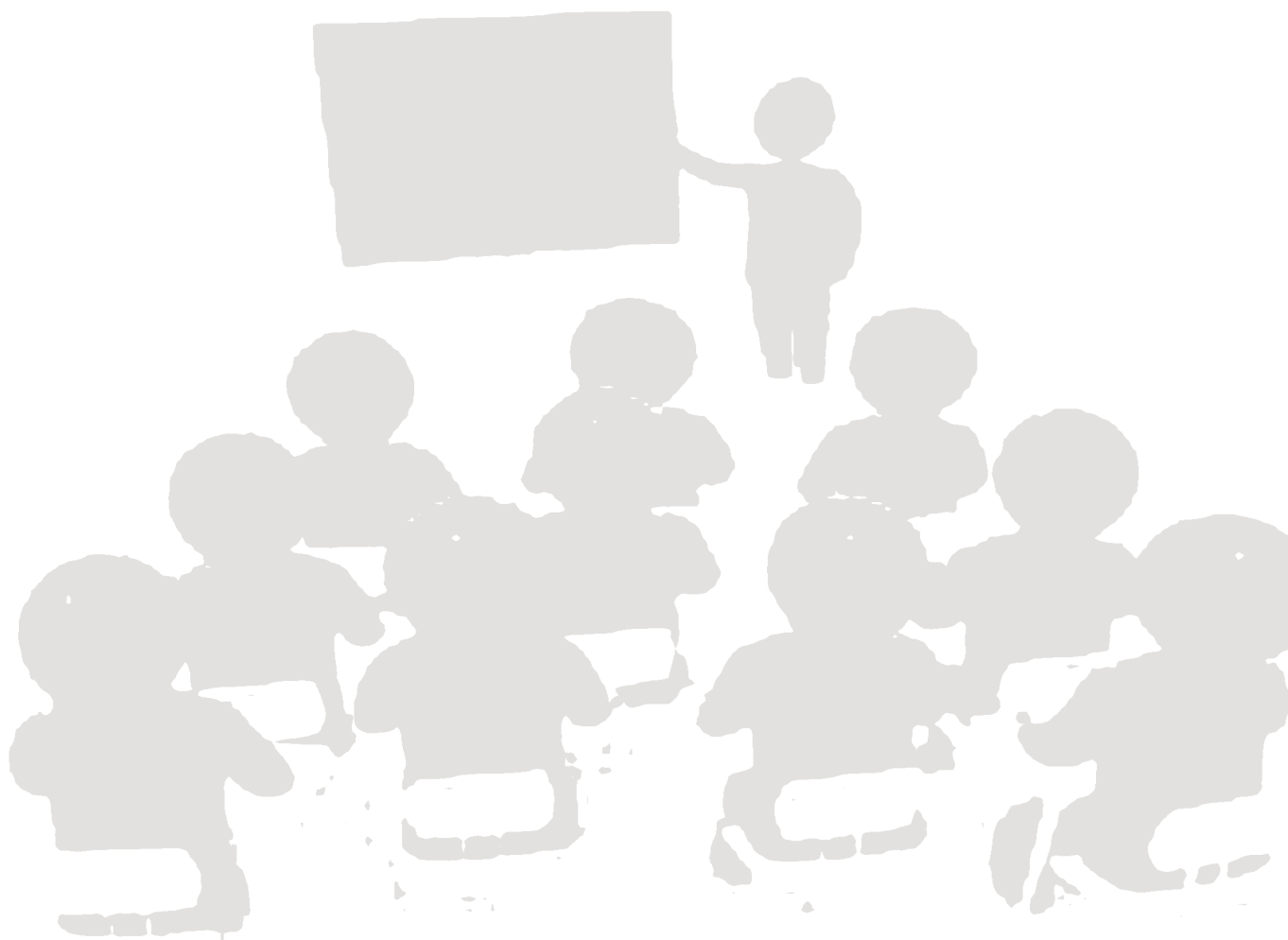




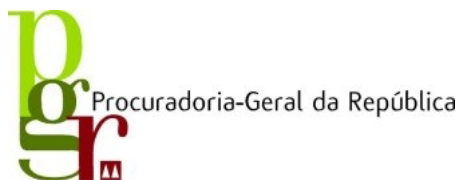
# RELATÓRIO DE FORMAÇÃO



2011

# RELATÓRIO DE FORMAÇÃO 2011





Procuradoria-Geral da República  
Rua da Escola Politécnica, 140  
1269-269 Lisboa  
Tel. +351 213 921 960 Fax +351 213 949 816  
[www.pgr.pt](http://www.pgr.pt)  
[mailpgr@pgr.pt](mailto:mailpgr@pgr.pt)

#### **DIRECTOR DE PROJECTO**

Carlos José de Sousa Mendes

#### **EQUIPA DE PROJECTO**

##### **Compilação de dados estatísticos:**

Unidade de Administração Geral

Antónia Soares

Fátima Figueiredo

##### **Tratamento de dados estatísticos, concepção, composição e grafismo:**

Direcção de Serviços de Apoio Administrativo — Unidade  
de Administração Geral

Rui Dias Fernandes

Antónia Soares

Fátima Figueiredo

#### **CAPA**

Sara Marques

## Índice

1. Introdução -----	3
2. Formação planeada/realizada -----	4
3. Formação por serviços -----	6
4. Formação por grupo profissional -----	7
5. Horas de formação -----	7
6. Tipologia das acções de formação -----	8
7. Formação por área temática -----	9
8. Entidades formadoras -----	11
9. Recursos Financeiros -----	12
10. Avaliação da formação -----	13

## 2. Introdução

Para os Serviços de Apoio Técnico e Administrativo da Procuradoria-Geral da República, a qualificação do capital humano, assume um papel preponderante na modernização, inovação e melhoria da qualidade dos serviços prestados.

O investimento na formação profissional de qualidade tem um efeito extremamente benéfico na aferição e valorização de competências, constituindo-se um vector estratégico na gestão dos recursos humanos.

As constantes alterações legislativas, a introdução de novas regras a nível da gestão financeira e contabilística, as inovações no domínio da gestão dos recursos humanos, a aplicação de novos modelos a nível de comportamento, liderança e comunicação pessoal, as questões ligadas à temática da qualidade, e a evolução tecnológica impõem a necessidade de actualização permanente, através de um sistema de formação contínua ao longo das respectivas carreiras, o qual constitui igualmente um importante factor de valorização sócio-profissional.

Conscientes desse facto, os SATA da PGR têm investido ao longo dos últimos anos fortemente em formação, tendo em vista a preparação dos seus recursos humanos para enfrentar novos desafios.

Este relatório foi elaborado de acordo com as regras e os princípios que regem a formação profissional na Administração Pública, previstos no Decreto-Lei n.º 50/98, de 11 de Março (Regime jurídico da formação profissional na Administração Pública), no RCTFP (artigos 90.º e 101.º do "Regime"), e na LVCR (artigo 57.º) e a Resolução do Conselho de Ministros n.º 89/2010, publicada no *Diário da República* n.º 223, I Série, de 17 de Novembro, que estabelece o plano de acção para a formação profissional dos trabalhadores da Administração Pública no período 2011-2013.

O SECRETÁRIO DA PROCURADORIA-GERAL DA REPÚBLICA



Carlos José de Sousa Mendes

### 3. Formação planeada/realizada

O Plano de Formação de 2011 foi executado tendo em conta um conjunto de acções instrumentais e as necessidades formativas identificadas junto de todos os serviços, dotando, assim, os recursos humanos das competências necessárias para acompanharem os processos de modernização e gestão de qualidade na Procuradoria-Geral da República.

A Procuradoria-Geral da República em matéria de formação tem procurado desde 2010, elaborar o Plano de Formação Anual de forma sistematizada, conforme o diagrama seguinte dos procedimentos envolvidos na sua elaboração, divulgação, implementação e avaliação.

#### Plano de formação

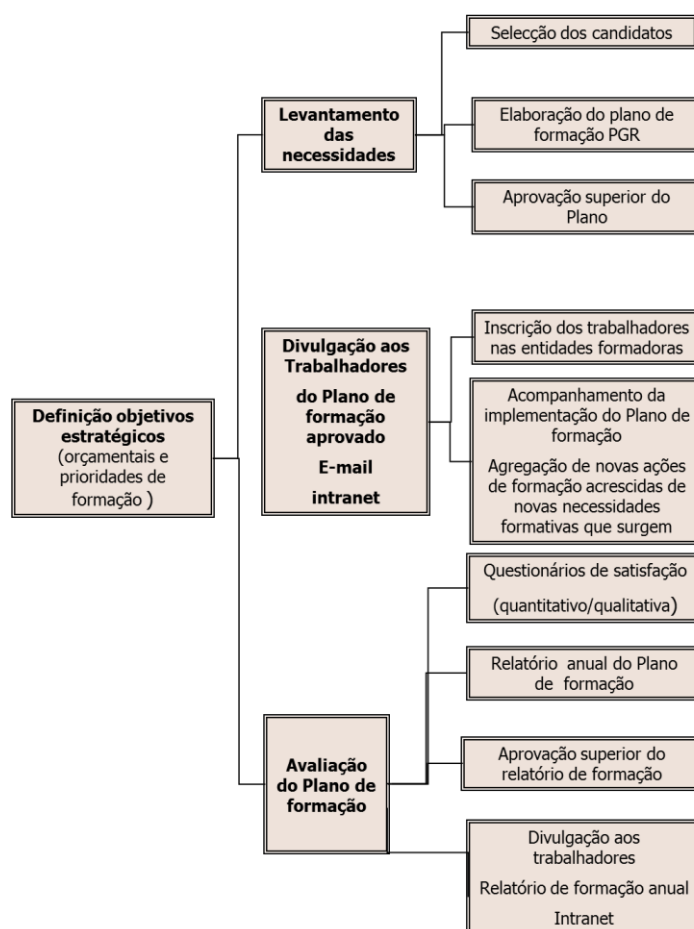


Diagrama do plano de formação

O total de efectivos da Procuradoria-Geral da República no ano de 2011, corresponde a 272 trabalhadores. A formação realizada foi destinada a 55 trabalhadores, num total de 103 participações. Das 68 acções de formação realizadas, 23 estavam prevista no plano inicial de formação e 45 foram aditadas extra plano de formação.

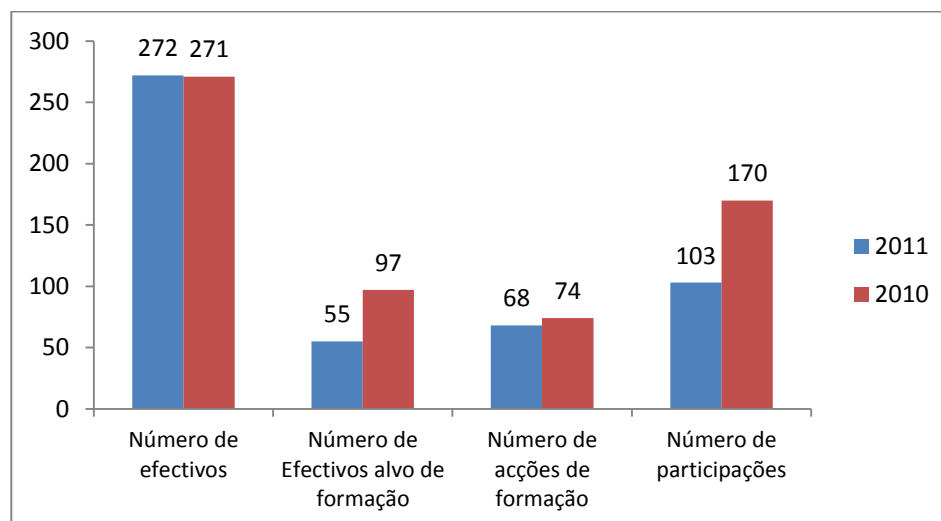


Gráfico 1 – Mapa comparativo da formação 2010 e 2011

A taxa de participação em formação (rácio entre participantes e o total de trabalhadores) foi de 20%. No ano a 2010 esta participação atingiu os 36%.

No Plano de formação para o ano de 2011 foram aprovadas 31 acções de formação (destas, 2 trabalhadores não realizaram formação por motivos de serviço, 4 acções de formação foram anuladas, em virtude das entidades formadoras (INA e BAD), não reunirem número suficiente de formandos e 2 acções foram substituídas e realizadas noutra entidade).

Como se pode analisar no gráfico seguinte, a formação inicialmente prevista para 2011 era inferior à que foi efectivamente realizada. Este facto, deve-se, à oportunidade de se ter realizado formação extra plano alargando o leque de participantes, de modo a preparar mais colaboradores em matérias relativamente às quais se considerou oportuno ministrar conhecimentos.

A título de exemplo a acção de formação “Ambiente, Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho” - conceitos básicos, ministrada a 14 colaboradores. Esta acção de formação foi ministrada com vista a implementação de um serviço de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho na Procuradoria-Geral da República. Foi neste caso uma mais-valia, houve a oportunidade para o serviço dos trabalhadores adquirirem conhecimentos nesta área, sem custos directos para a PGR.

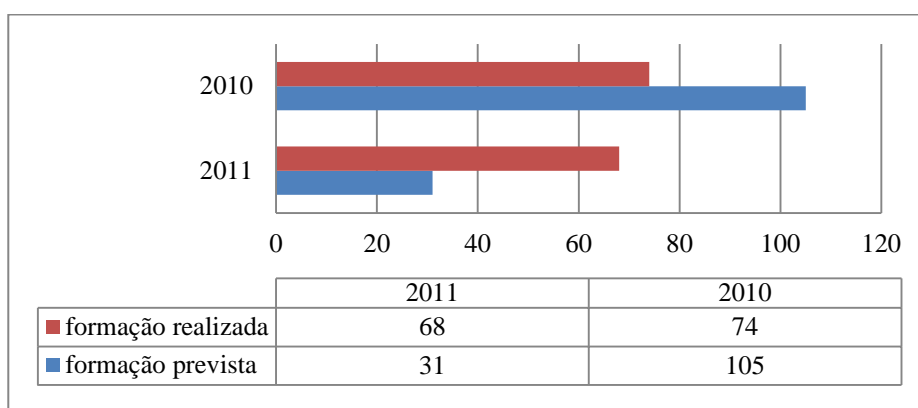


Gráfico 2 – Dados comparativos de formação 2010 e 2011

#### 4. Participação de formação por serviços

Os 55 colaboradores que frequentaram formação durante o ano de 2011, ocupam postos de trabalho nos vários serviços da PGR, conforme consta no gráfico 3.

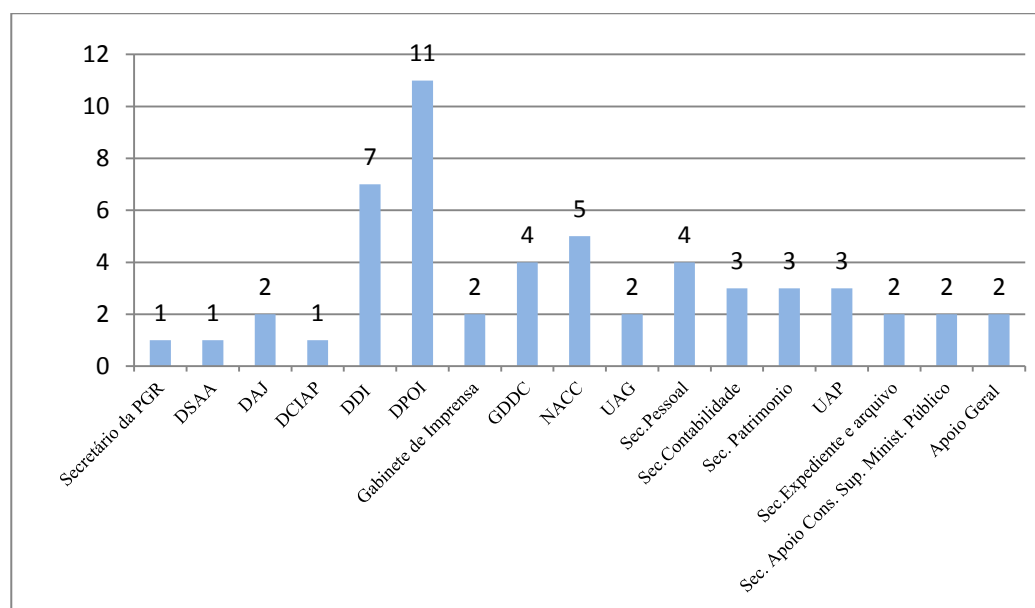


Gráfico 3 – Número de participantes em formação por serviços da PGR



## 5. Participação em formação por grupo profissional

Distinguindo os participantes por grupo profissional, conclui-se que, no cômputo geral, todos os grupos profissionais sofreram um decréscimo no volume de formação em referência ao ano anterior.

Embora, em relação ao ano anterior passado tenha havido uma redução do número total de participantes (- 42), foi o grupo profissional dos técnicos superiores que registou maior volume de formação, com 23 participantes, correspondendo a 42% do total de formandos. Este grupo regista uma menor quebra de participação (- 4), relativamente a 2010.

O grupo profissional dos assistentes técnicos, em 2010 obteve um total de 34 participantes, correspondendo a 35% do total de formandos, em 2011 reduziu para metade o número de participantes.

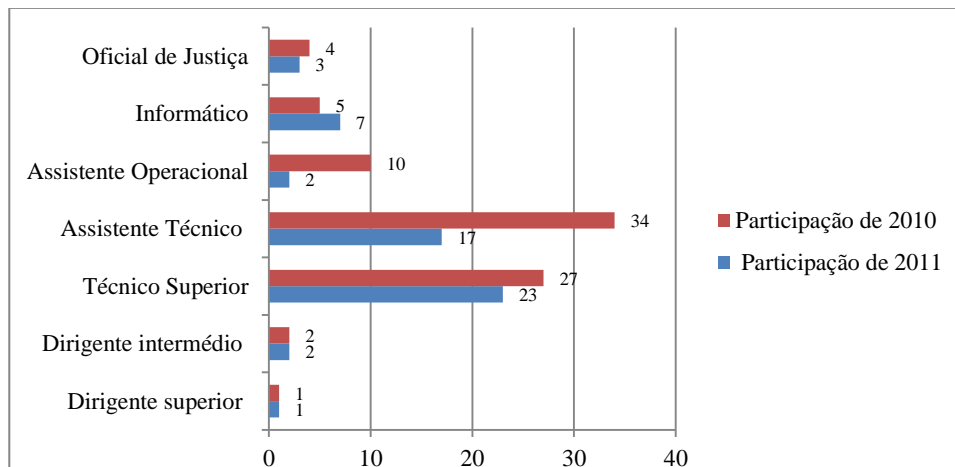


Gráfico 4 – Taxa de participação em formação por grupo profissional

## 6. Horas de formação

Quanto ao número de horas, das acções de formação realizada, 83% tiveram duração inferior a 30 horas e abrangeram um universo de 86 participações, 10% de duração entre as 30 e as 59 horas para um total de 10 participações, 4% entre as 60 e as 119 horas, para um total de 4 participações e 3 acções com duração a 120 horas, para um total 3 participações.

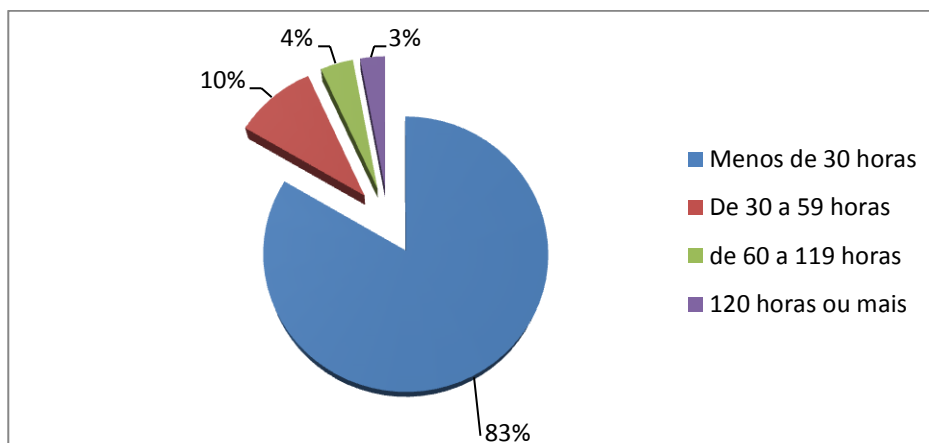


Gráfico 5 – Acções de formação segundo o número de horas

Globalmente, foram despendidas 2424,5 horas de formação (3082 horas em 2010). Cruzando o número de participações e o número de horas despendidas em acções de formação, com o grupo, verifica-se que, no período em estudo, foram os assistentes técnicos quem mais horas despenderam em formação profissional. Contudo, analisando os dados tendo como referência o número de trabalhadores por grupo profissional foram os técnicos superiores que participaram em mais acções de formação. A taxa média de horas de formação por formando é de 44 horas.

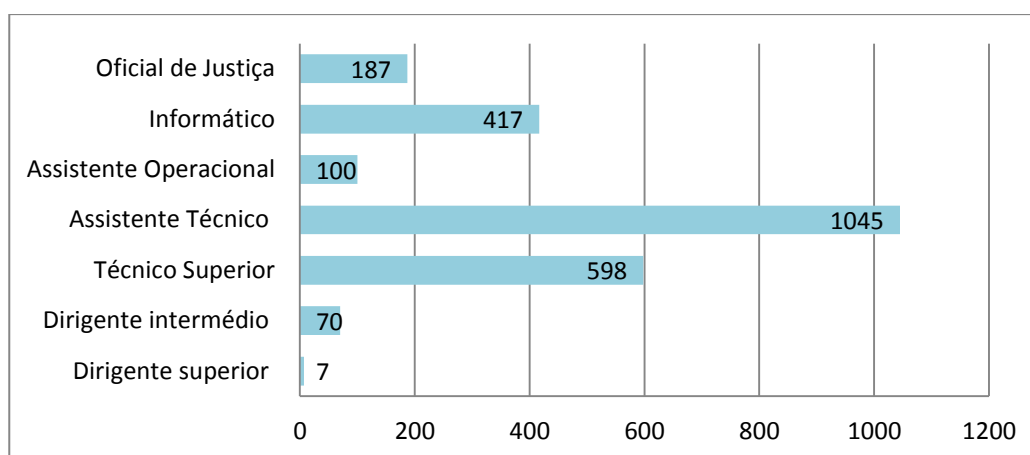


Gráfico 5 - Horas de formação por grupo profissional

## 7- Tipologia das acções de formação

As acções de formação realizadas em 2011 tiveram uma componente externa. Quanto ao tipo de formação, as acções de formação frequentadas, consistiram em cursos, seminários, colóquio, workshop e congressos.

Relativamente ao regime de formação, releva-se o regime presencial em horário laboral, com uma percentagem muito elevada de 93%, tendo os regimes, *misto/blended learning* e *e-learning* uma representação residual de 7%.

A formação foi realizada em duas modalidades:

- Formação inicial, destinada aos trabalhadores em início de carreira; num total de 5 acções de formação;
- Formação contínua, destinada aos trabalhadores que já se encontrem em pleno exercício de funções nas respectivas carreiras, para actualização de conhecimentos, realizadas 63 acções de formação.

Autoformação:

Em 2011, 3 trabalhadores realizaram formação por iniciativa própria. Esta formação, sem custos directos para a Procuradoria-Geral da República, permite aos trabalhadores ao abrigo do Decreto-Lei n.º 50/98, de 11 de Março, beneficiarem de um crédito de horas estabelecido actualmente no Decreto-Lei n.º 174/2001, de 31 de Maio, de cem horas para as carreiras técnica e técnica superior, e de setenta horas para as restantes carreiras.

## **8. Formação por área temática**

As áreas temáticas encontram-se definidas na Portaria n.º 256/2005, de 16 de Março, que aprovou a Classificação Nacional de Áreas de Formação (CNAF). A recolha e tratamento dos dados segundo a estrutura das áreas de educação e formação são efectuados segundo as orientações de classificação, permitindo, a nível nacional, a identificação e codificação dos cursos de formação, a elaboração de estatísticas, o planeamento e a avaliação da formação.

As áreas de formação estão divididas em 9 grandes grupos (CITE) que engloba 25 subgrupos de áreas de estudo, definidas em 77 áreas temáticas, a fim de classificar a educação e a formação, e que inclui os programas/conteúdos da formação.

Dada a diversidade das funções dos colaboradores da PGR e de forma a alcançar conhecimentos, aperfeiçoamento e satisfazer necessidades formativas em áreas transversais e específicas na PGR e na Administração Pública, no ano de 2011 foi realizada formação, nas seguintes áreas temáticas.

Grande Grupo	Áreas de Estudo	Área de formação	N.º de acções realizadas	Total de horas
Ciências sociais, comércio e direito	Direito	Direito	14	140
Artes e humanidades	Humanidades	Línguas e literaturas estrangeiras.	2	9
Ciências sociais, comércio e direito	Ciências empresariais	Contabilidade e fiscalidade; Gestão e administração; Secretariado e trabalho administrativo; Enquadramento na organização/empresa.	28	1014
Ciências sociais, comércio e direito	Informação e jornalismo	Biblioteconomia, arquivo e documentação (BAD)	8	58
Ciências, matemática e informática	Estatística e Informática	Estatística e Informática	14	528
Serviços	Serviços de Segurança	Segurança e higiene no trabalho	2	675
<b>Total</b>			<b>68</b>	<b>2424</b>

Distribuição de horas despendidas em acções de formação por áreas temáticas.

Os trabalhadores que exercem funções nos Serviços de Apoio Técnico Administrativo têm realizado formação nas diversas áreas transversais do saber da Administração Pública. No ano 2011, a área de formação das “Ciências empresariais”, obteve maior visibilidade; neste âmbito de formação, são abordados assuntos relacionados, com a Contabilidade e fiscalidade; Gestão e administração; Secretariado e trabalho administrativo e Enquadramento na organização.

O total de formação na área de “Ciências empresariais” atingiu 42%, no ano de 2011. Comparativamente em 2010, a área de formação de “Direito” atingiu o valor mais elevado, 47%.

O serviço que registou o maior número de participantes foi a Unidade de Administração Geral, 12 colaboradores frequentaram formação. Nesta Unidade, exercem funções 17 trabalhadores, dos quais 14 postos de trabalho são ocupados por trabalhadores distribuídos pela, Secção de Contabilidade, a Secção de Património, Económico e Serviços Gerais e a Secção de Pessoal. Saliente-se que, as temáticas desenvolvidas nestes serviços tem sido alvo de alterações introduzidas anualmente pelas Leis do orçamento e outros diplomas que disciplinam a Administração Pública. O que legitima os 22% da formação realizada no ano de 2011 e 34% em 2010.

A Divisão de Planeamento, Organização e Informática, regista 11 participações, é o segundo maior registo. Nesta área de actividade, a formação assume um carácter mais específico, o que exige dos 17 trabalhadores, que aqui exercem funções, de formação em matérias mais específicas do saber.

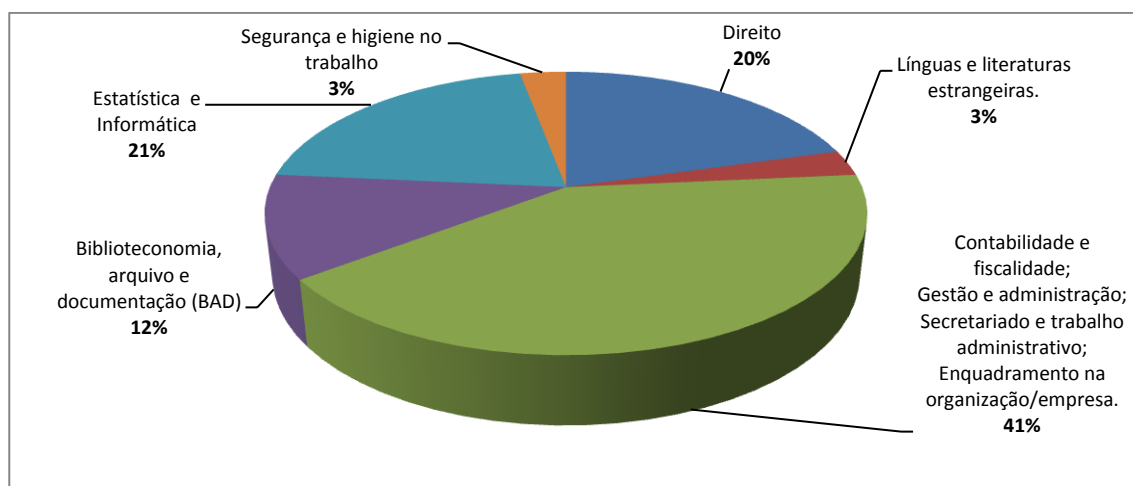


Gráfico 6 – Percentagem de acções por área temática

## 9. Entidades formadoras

A inscrição dos trabalhadores seleccionados, para frequentarem os cursos de formação, é feita após aprovação do plano de formação. São conjugados os interesses da PGR, com o dos trabalhadores, em articulação com as normas das entidades formadoras.

Tem sido parceiros da PGR em matéria de formação as seguintes entidades formadoras:

- Associação Portuguesa de Bibliotecários, Arquivistas e Documentalistas – BAD;
- Centro de Estudos Judiciários – CEJ;
- Centro de Serviços e Apoio às Empresas – CESAE;
- Conselho de Prevenção da Corrupção;
- Instituto Nacional de Administração, I.P. – INA;
- Instituto Superior Técnico – IST;
- Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas – OTOC;
- Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos – STE.

As ações de formação realizaram-se, em grande parte, no Instituto de Nacional de Administração Pública I.P. (INA), e ainda no Centro de Serviços e Apoio às Empresas (CESAE), no Centro de Estudos Judiciários (CEJ) e na Associação Portuguesa de Bibliotecários Arquivistas e Documentalistas (BAD).

## 10. Recursos financeiros

### Despesas anuais com a formação (em Euros)

As despesas suportadas com a concretização do plano de formação alcançaram os 10.848 €. Este valor foi inferior ao do ano de 2010, em que a despesa foi de 24.200€.

A taxa de participação em formação (rácio entre participantes e o total de trabalhadores) foi de 20%. No ano anterior esta participação atingiu os 36%.

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 0.13%, no ano de 2010 foi de 0.24%.

Quanto à execução do plano de formação da PGR previsto para o ano de 2011, foi de 80.6%.

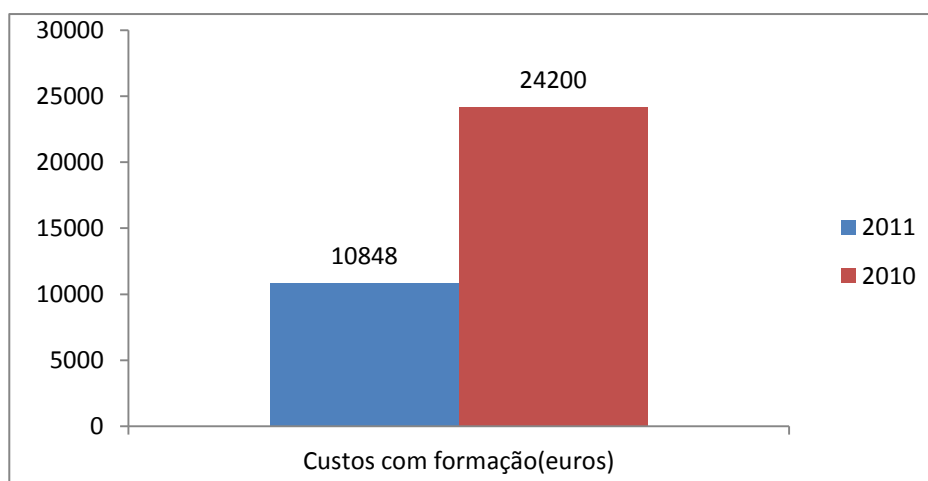


Gráfico 7 – Comparação custos 2011 e 2010

## 11. Avaliação da formação

A formação realizada no ano de 2011, foi avaliada segundo dois níveis:

- Avaliação ao 1.º nível** – avaliação do grau de adequação da formação às necessidades e expectativas, bem como da qualidade dos conteúdos e seu potencial impacto na melhoria do desempenho. Esta avaliação é feita logo após a realização da formação pelo formando (Avaliação de satisfação de expectativas).

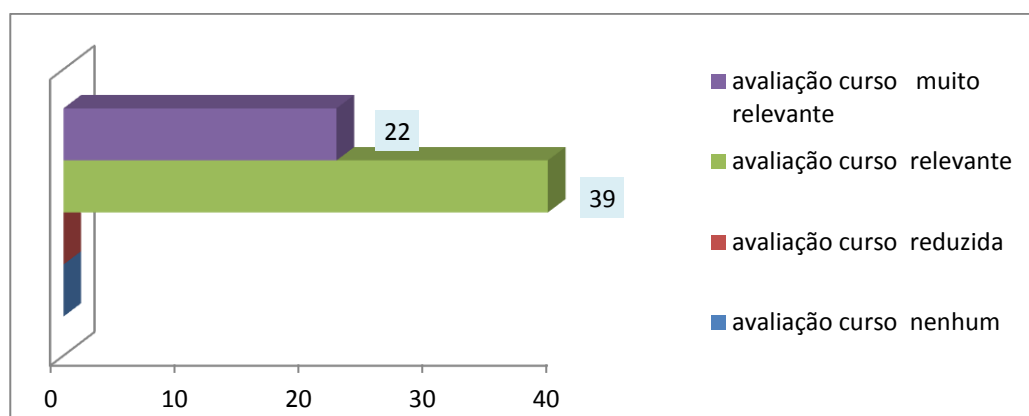


Gráfico 7 – Avaliação formando quanta adequação da formação face as expectativas

Relativamente aos dados obtidos na avaliação de nível 1, e tendo em conta os objectivos dos cursos de formação, 64% consideraram “relevante” o nível de adequação do curso face as suas expectativas, 36% “muito relevante”.

Analisando do curso de formação e o potencial impacto, que o trabalhador considera, para a melhoria do desempenho profissional no seu posto de trabalho, 69% considera “relevante”, 26% “muito relevante” e apenas 5% “relevância reduzida”.

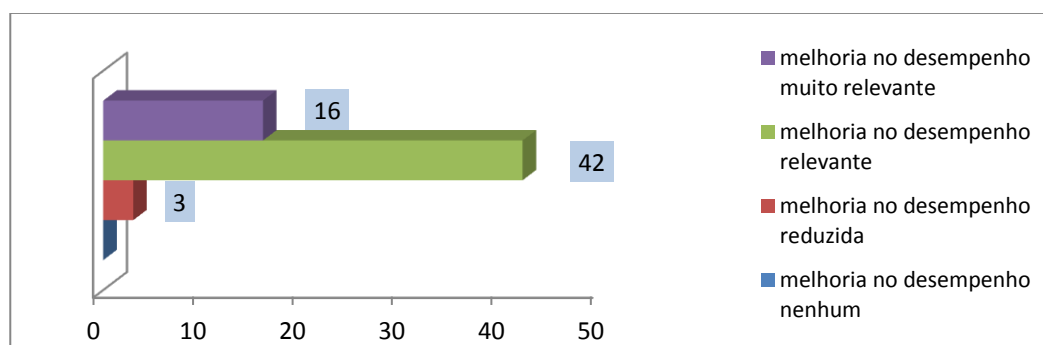


Gráfico 8 – Avaliação do formando dos conhecimentos adquiridos face melhoria do desempenho

- **Avaliação de 2.º nível** – avaliação do nível de aplicabilidade dos conhecimentos adquiridos em situações de trabalho. Trata-se de uma avaliação conjunta entre o superior hierárquico e o formando, no sentido de verificar quais os conhecimentos, comportamentos e competências, adquiridas na formação, que o formando utiliza no seu Posto de Trabalho (Avaliação de impacto da acção).

Dois meses após realização do curso de formação, as chefias verificaram que a formação foi aplicada no posto de trabalho em 91% dos casos e apenas 9% não foi aplicada. Quanto a melhoria do desempenho no posto de trabalho, 74% dos casos foi “relevante”, 19% “muito relevante” e 7% teve relevância “reduzida”.

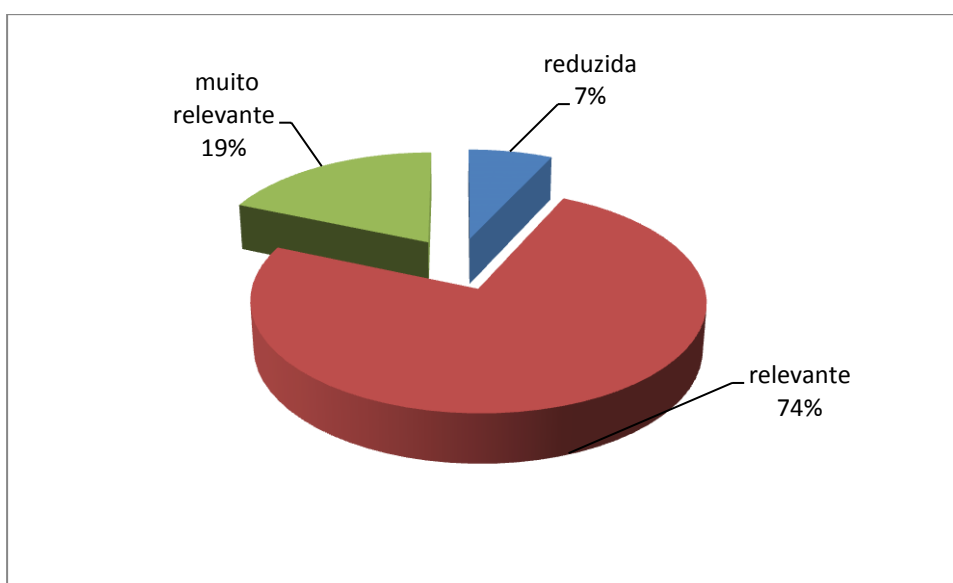


Gráfico 9 – Avaliação da chefia 2 meses após a realização do curso formação, na melhoria do desempenho