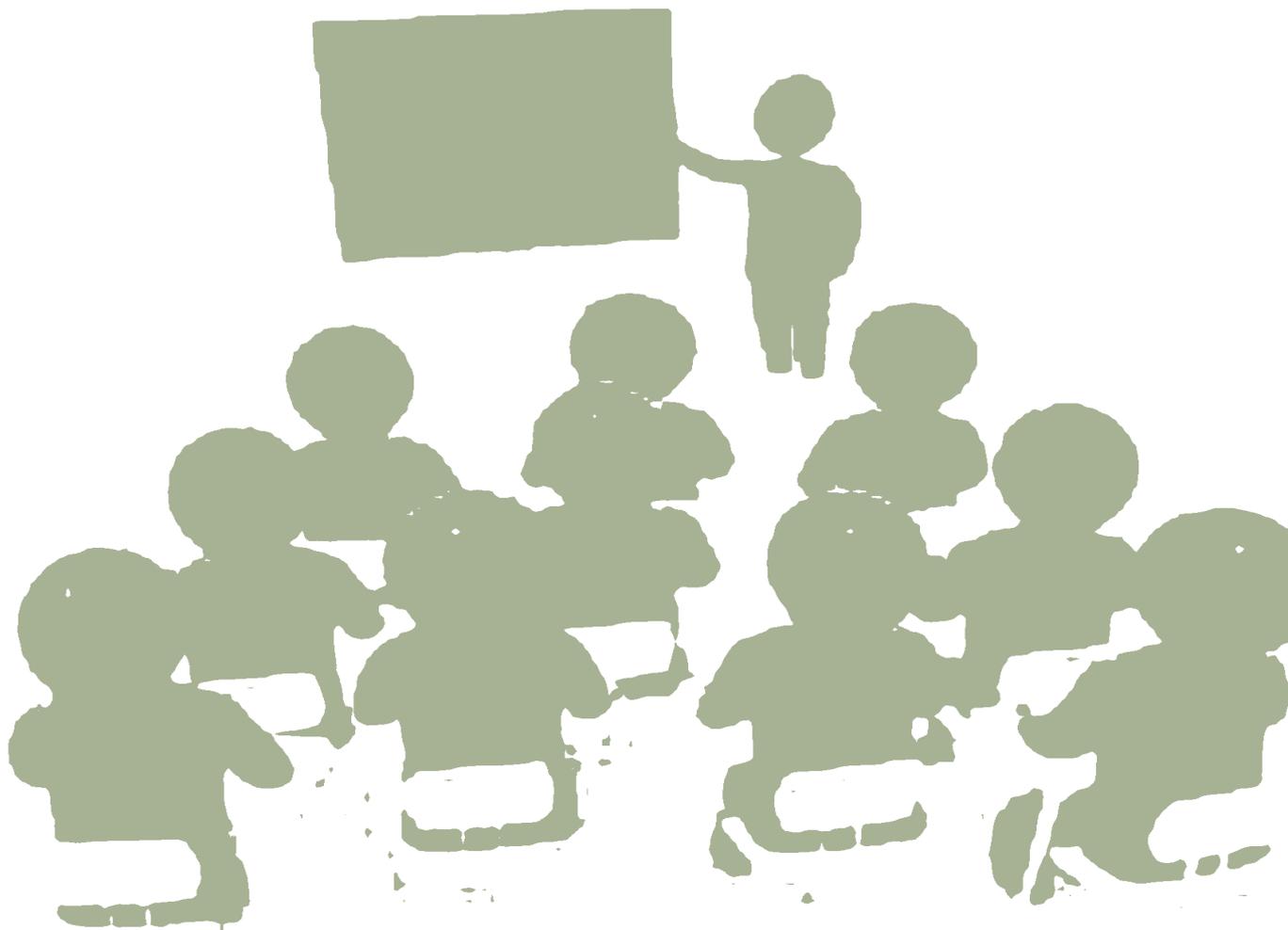




RELATÓRIO DE FORMAÇÃO



2012

RELATÓRIO DE FORMAÇÃO 2012





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
mailpgr@pgr.pt

DIRECTOR DE PROJECTO

Carlos José de Sousa Mendes

EQUIPA DE PROJECTO

Luísa Proença

Fátima Figueiredo

CAPA

Sara Marques

Índice

1. Introdução	-----	<u>3</u>
2. Formação planeada/realizada	-----	<u>4</u>
Diagrama da formação	-----	<u>5</u>
2.1 Formação extra-plano	-----	<u>7</u>
3. Formação por serviços	-----	<u>8</u>
4. Formação por grupo profissional	-----	<u>9</u>
5. Horas de formação	-----	<u>10</u>
6. Formação interna/externa	-----	<u>11</u>
7. Tipologia e regime	-----	<u>12</u>
8. Estrutura da formação	-----	<u>13</u>
8.1 Formação inicial	-----	<u>13</u>
8.2 Formação contínua	-----	<u>14</u>
9. Autoformação	-----	<u>14</u>
10. Formação por área temática	-----	<u>14</u>
11. Entidades formadoras	-----	<u>16</u>
12. Recursos Financeiros	-----	<u>17</u>
13. Avaliação da formação	-----	<u>17</u>

2. Introdução

Para os Serviços de Apoio Técnico e Administrativo da Procuradoria-Geral da República (SATA), a qualificação do capital humano, assume um papel preponderante na modernização, inovação e melhoria da qualidade dos serviços prestados, capacitando os trabalhadores para novos métodos de trabalho, mais complexos e de elevada tecnicidade.

Uma formação adequada permite dotar os colaboradores das competências necessárias, garantindo a aplicação de boas práticas na gestão, e a qualificação profissional capacita os trabalhadores para os processos de mudança.

As constantes alterações legislativas, a introdução de novas regras a nível da gestão financeira, as inovações no domínio da gestão dos recursos humanos, a aplicação de novos modelos comportamentais, de liderança e de comunicação interpessoal, as questões ligadas à temática da qualidade e a evolução tecnológica, impõem a necessidade de formação contínua ao longo da carreira, traduzindo-se num importante fator de valorização socioprofissional.

Conscientes destes factos os SATA da PGR têm privilegiado o investimento em formação, de forma a preparar os seus recursos humanos para os novos desafios, sem descuidar o cumprimento da legalidade.

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 ação para a formação profissional dos trabalhadores da Administração Pública no período 2011-2013.

O SECRETÁRIO DA PROCURADORIA-GERAL DA REPÚBLICA

Carlos Adérito Teixeira
(Procurador da República)

1. Formação planeada/realizada

O Plano de Formação da Procuradoria-Geral da República, tal como em anos anteriores, visou a atualização e integração constante do conhecimento e o desenvolvimento das várias áreas de conhecimento relacionadas com as áreas-chave da atividade da organização.

No QUAR de 2012, estabeleceu-se como objetivo operacional (OP2) de eficiência, “*Melhorar a gestão dos recursos Internos da PGR*”, medido através de dois indicadores, sendo um deles, o Indicador 5 – “Taxa de execução do plano de formação”, cuja meta era 75%. Ultrapassou-se no ano em análise este valor em 9,5 p.p., atingindo-se uma taxa de execução de 84,9%.

Para além da superação da meta, o Plano de Formação de 2012 foi executado tendo em conta um conjunto de ações instrumentais seleccionadas de acordo com as necessidades formativas identificadas pelos serviços, contribuindo para o sucesso do processo de modernização e gestão de qualidade da Procuradoria-Geral da República.

No diagrama da página seguinte apresentam-se as diferentes fases de levantamento, construção, aprovação e monitorização do Plano de Formação.

Salienta-se a natureza participativa de todo o processo, em que os trabalhadores e os serviços são consultados, a transparência dos critérios aplicados na selecção das acções, em face das restrições financeiras, com os objectivos de otimizar os resultados e abranger o maior número de trabalhadores.

É um processo de melhoria contínua, tendo a PGR, no ano de 2012 aderido ao sistema de e-learning, para o que se instalou uma Sala dedicada à Formação, disponibilizando computadores aos trabalhadores que frequentem acções de formação, tanto da responsabilidade de entidades externas como formação interna.

Destaca-se a sua utilização pela ESPAP aquando da formação ministrada aos serviços da Procuradoria intervenientes na operacionalização do GeRFiP, que decorreu no último trimestre de 2012 e a formação em Atendimento realizada pela AMA em regime de *b-learning*.

Plano de formação

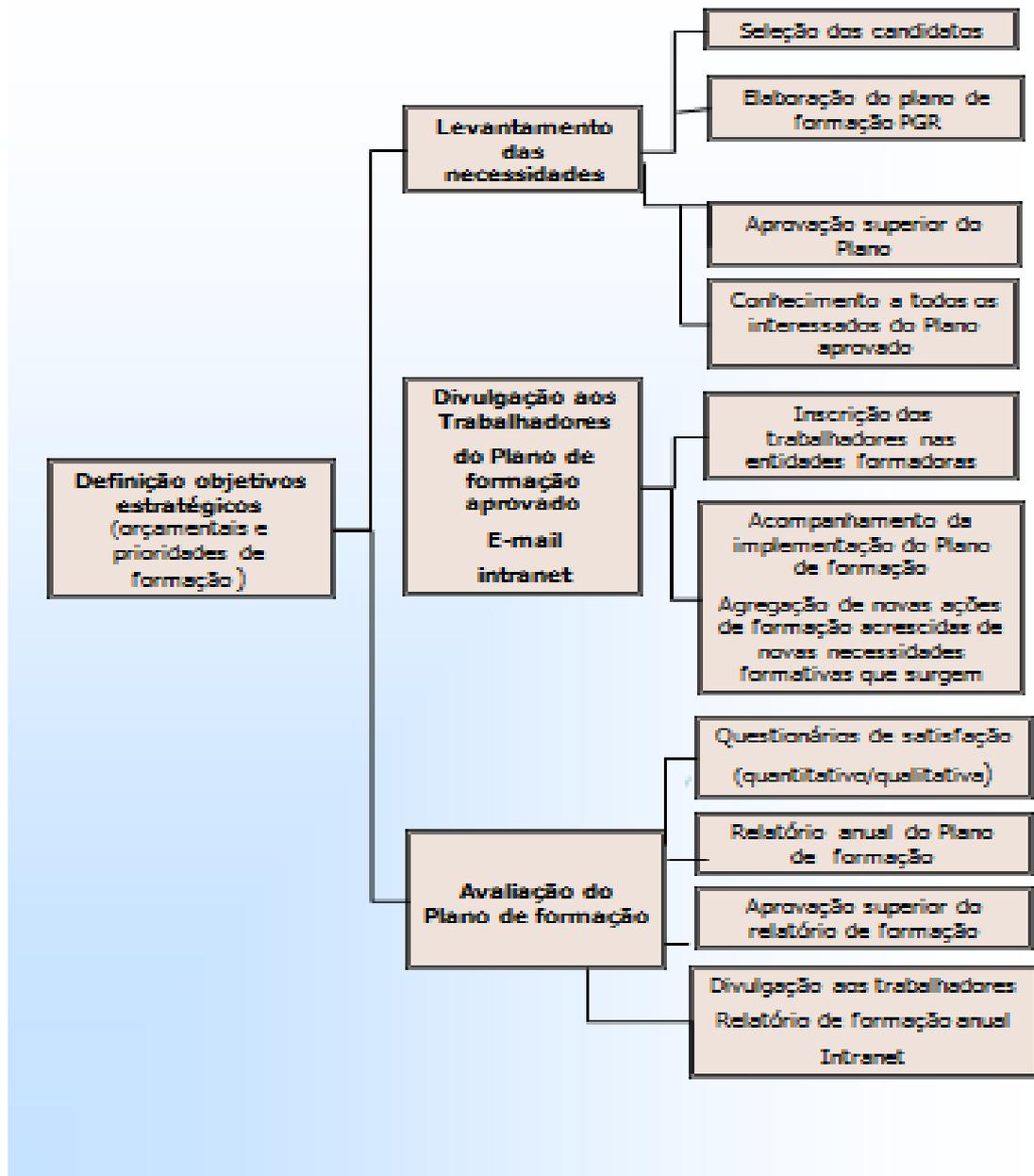


Diagrama da formação

Em matéria de recursos humanos, em 2012, a PGR dispunha no seu mapa de pessoal de 272 trabalhadores.

Destes, apenas são abrangidos pelo Plano de Formação, objecto deste Relatório, 126 trabalhadores, do Mapa de Pessoal dos Serviços de Apoio Técnico e Administrativo (SATA) e do Mapa de Pessoal do Gabinete Documentação e Direito Comparado (GDDC) sendo retirados 146 trabalhadores, dos Mapas de Pessoal do DCIAP e Órgãos da PGR, os quais são objecto de Plano de Formação específico, analisado noutra sede.

As ações de formação constantes do Plano de Formação foram programadas tendo em conta o diagnóstico de necessidades formativas definidas com base no levantamento efectuado junto dos serviços da PGR.

Das 76 ações de formação realizadas em 2012, 62 estavam previstas no plano de formação e 14 foram aditadas extra plano.

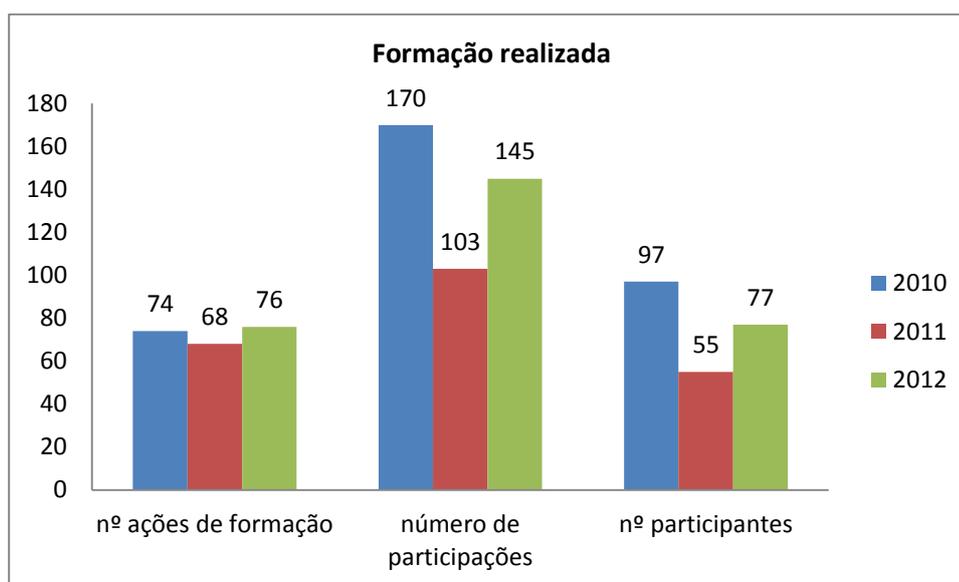


Gráfico 1 - Mapa comparativo da formação 2010, 2011 e 2012

Frequentaram ações de formação 77 trabalhadores, num total de 145 participações. Apesar do decréscimo verificado em 2011 (20,2%), quando comparado com o ano anterior (35,8%), no ano de 2012 verificou-se uma recuperação de 8,1 p.p. na taxa de participação em formação (rácio entre participantes e o total de trabalhadores).

Assim, os valores apresentados reflectem este facto, o que se traduz em alguns casos, em rácios de realização inferiores ao real, pelo universo inflacionado (53,6% de

trabalhadores efectivos¹ da PGR não abrangidos pelo Plano de Formação objecto deste relatório).

A frequência de acções de formação extra plano surgiu da oportunidade de frequência de acções sem custos para a PGR, junto com necessidades de utilização de novas ferramentas de trabalho, tendo beneficiado significativamente os trabalhadores no desempenho das tarefas distribuídas, bem como redução dos “*gaps*” de competências diagnosticados.

- **Formação extra Plano (Realizada v.s. Planeada)**

Da formação extra plano realizada salientam-se as seguintes áreas:

- Na área do atendimento foi organizada com a AMA, IP uma acção de formação certificada, a custo zero, em *b-learning* (sessões presenciais e em *e-learning*), que decorreu na sala de formação da PGR situada no 3º piso da Rua Vale do Pereiro, frequentada por 11 trabalhadores que desempenham funções em áreas chave do atendimento;
- no âmbito da organização e implementação de um serviço de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, foi ministrado no edifício do Palácio de Palmela um Curso de Primeiros Socorros, frequentado por 12 pessoas;
- acções de formação financiadas pelo POPH (programa que concretiza a agenda temática para o potencial humano inscrita no Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN), documento programático que enquadra a aplicação da política comunitária de coesão económica e social em Portugal no período 2007-2013), realizadas pelo INA, destinadas a trabalhadores da Administração Pública Central.

Algumas destas acções de formação, a custo zero, responderiam a necessidades detectadas no levantamento efectuado pelos Serviços, substituindo ainda em alguns casos as acções previstas no Plano de Formação e que, por motivos não imputáveis à PGR foram anuladas.

¹ A manutenção do valor global do universo (272 efectivos) prende-se com a compatibilização necessária com mapas do SIOE e comparabilidade com o histórico de relatórios da PGR em anos anteriores. Estas discrepâncias serão analisadas em 2013 com INA (ex-DGAEP).

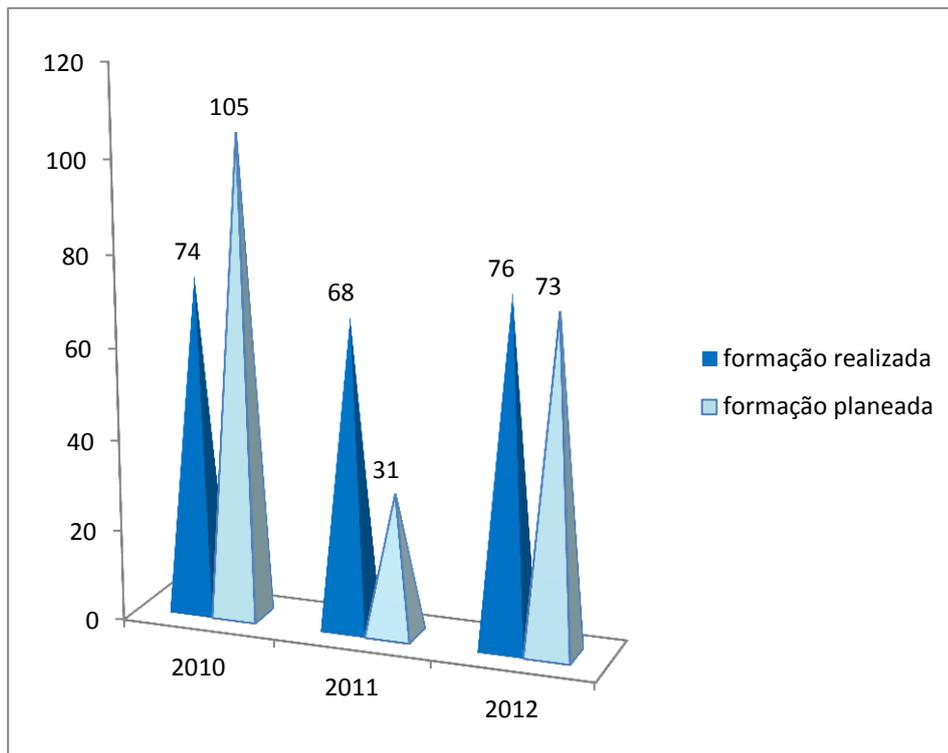


Gráfico 2 - Dados comparativos de formação planeada/realizada 2010, 2011 e 2012

Em 2012 (realizadas +3 do que as planeadas) verifica-se uma redução significativa da diferença entre as acções de formação realizadas e planeadas, quando se compara com o ano anterior (+37), o que significa uma maior preocupação com o Planeamento das acções.

3. Participação de formação por serviços

Conforme se observa no gráfico seguinte, dos 77 colaboradores que frequentaram formação durante o ano de 2012, destacam-se os 15,6% trabalhadores da DPOI, seguidos da DDI com 11,6% e Apoio Geral, 10,4%.

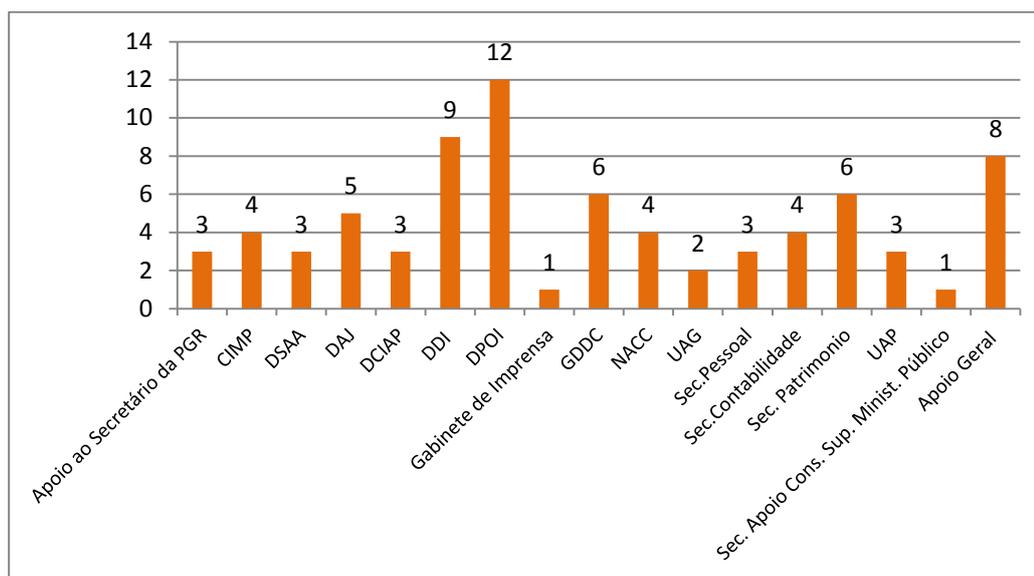


Gráfico 3 – Número de participantes em formação por serviços da PGR

A formação tem assumido um papel importante na atualização e aprofundamento de conhecimentos, base na melhoria que se tem verificado na atuação dos seus colaboradores.

4. Participação em formação por grupo profissional

Quando se compara 2012 com o ano precedente e numa distribuição dos participantes por grupo profissional, conclui-se que em alguns grupos profissionais aumentou o número de trabalhadores que frequentaram ações de formação.

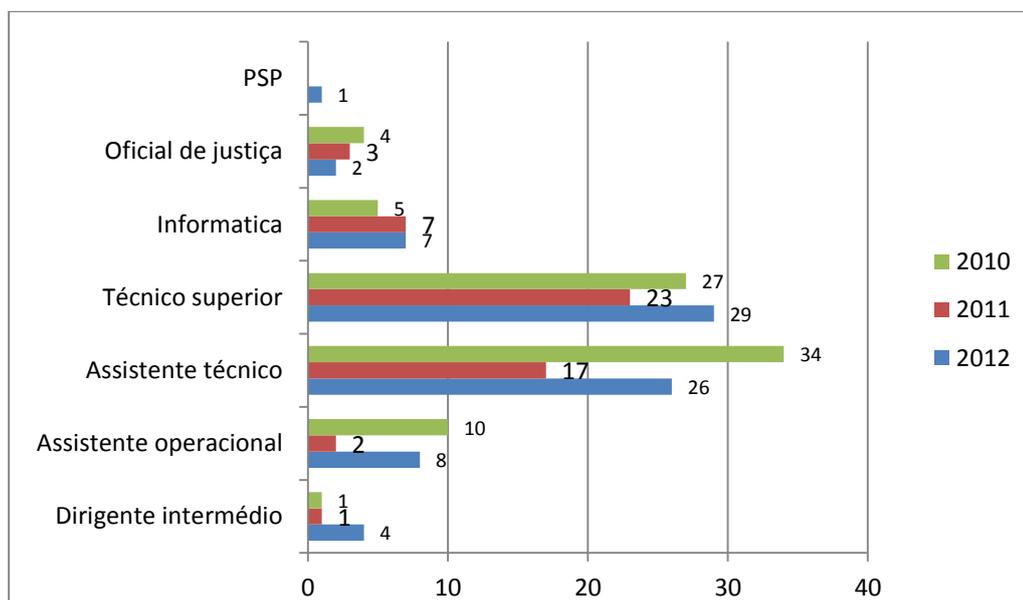


Gráfico 4 – Taxa de participação em formação por grupo profissional

O grupo profissional dos técnicos superiores registou maior número de participantes em acções de formação, 29, correspondendo a 38% do total de formandos, mais 6 do que em 2011.

No grupo profissional dos assistentes técnicos os 26 participantes em 2012, correspondem a 34% do total de formandos, reduzindo-se 1% relativamente ao ano de 2011.

No período em análise, cruzando o número de participações e o número de horas despendidas em acções de formação, os trabalhadores do grupo profissional dos técnicos superiores são os mais representativos (38%) em termos de participação. Analisando em horas de formação, os assistentes técnicos apresentam um maior número de horas em acções de formação (34%).

5. Horas de formação

Globalmente, foram despendidas 3318 horas de formação em 2012 (2.424,5 horas em 2011).

Os dois grupos profissionais que frequentaram maior número de horas em formação foram os assistentes técnicos (34,3%) e os técnicos superiores (33%), seguidos dos Informáticos com 444 horas (13,4%).

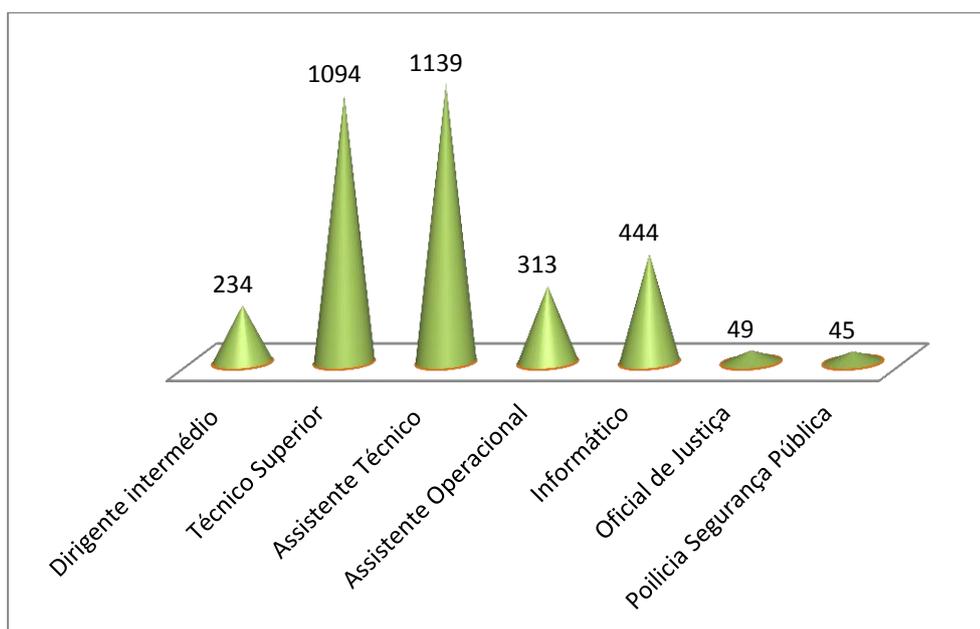


Gráfico 5 - Horas de formação por grupo profissional

A maioria destas ações (55), teve uma duração inferior a 30h.

Com duração entre 30h e 59h realizaram-se 19 ações, com a duração entre 60 e 119 horas apenas 2 acções e superior a 120 horas, 1 ação.

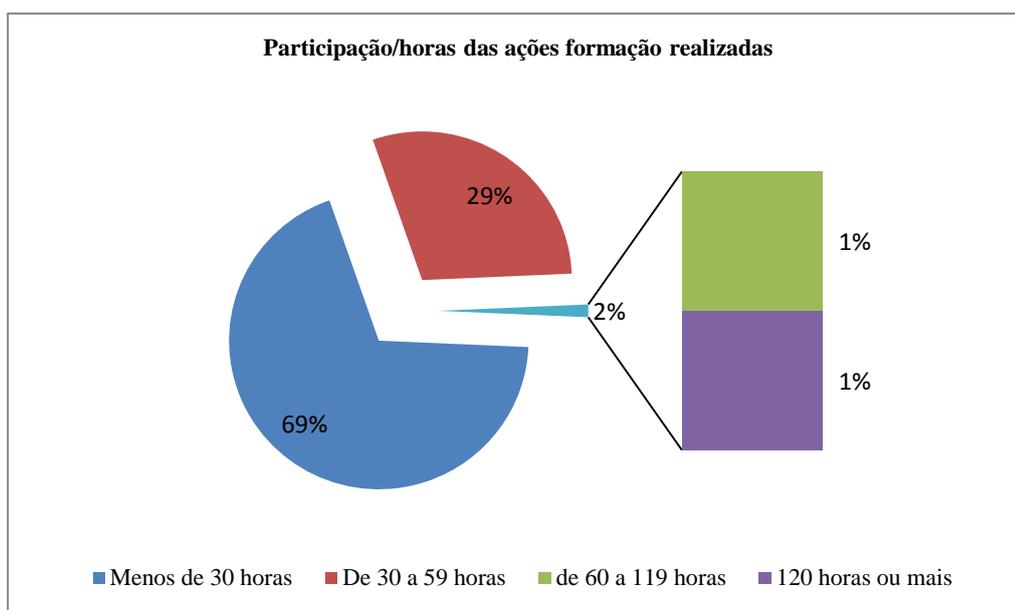


Gráfico 6 - Ações de formação segundo o número de horas

6. Formação Interna /Externa

As 76 ações de formação realizadas e frequentadas pelos trabalhadores da PGR tiveram duas componentes, interna e externa.

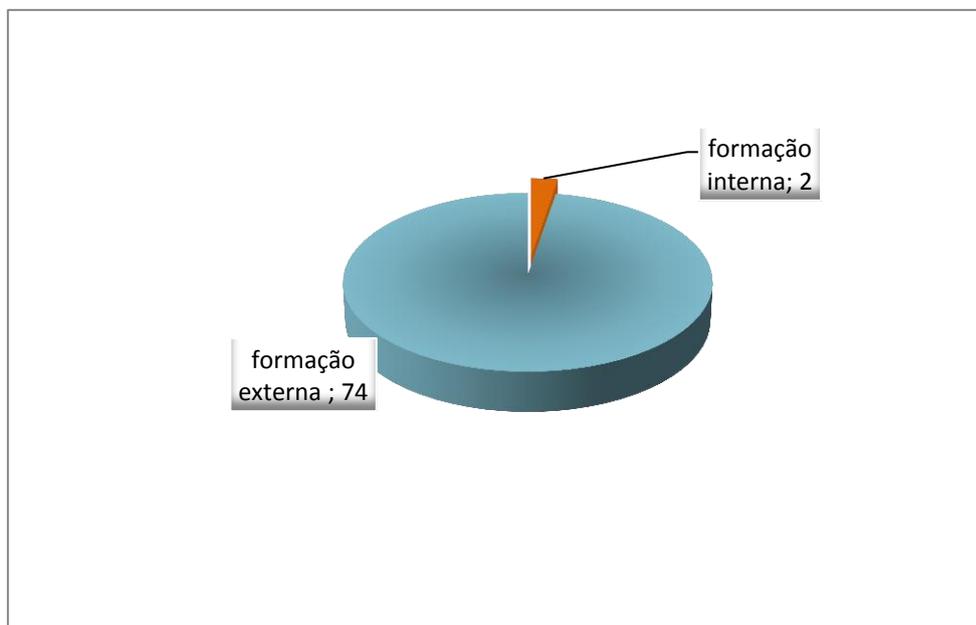


Gráfico 7 - Formação interna/externa

As ações de formação realizadas externamente corresponderam a 97%, salientando-se o Instituto Nacional de Administração Pública I.P. (INA) (61%), o Centro de Estudos Judiciários (CEJ) (16%) e a Associação Portuguesa de Bibliotecários Arquivistas e Documentalistas (BAD) (8%) e a ESPAP (4%).

Em referência a ações de formação internas, foi utilizada prioritariamente a sala da PGR de formação da PGR, nos formatos *b-learning* e presencial.

A formação interna, 2 ações de formação, contou com formadores da AMI, “Formação em Primeiros Socorros” e da AMA, formato *b-learning* em “Atendimento ao Público”, com tutoria interna (para os trabalhadores com dificuldades na utilização das TIC).

Estas ações solucionaram alguns problemas de info-exclusão garantiram a alguns trabalhadores a possibilidade de frequência de cursos no formato e-learning (prevenindo a info-exclusão).

7. Tipologia e Regime

Quanto à tipologia das ações de formação realizadas, consistiram em cursos, seminários, colóquios, *workshops*, encontros e congressos, decorreram na sua maioria em regime presencial e também em *b-learning* (presencial e *e-learning*).

O regime presencial em horário laboral, continua a registar uma percentagem elevada (80%), contudo os regimes de *e-learning/b-learning* representaram 20%, registando um aumento 13% comparativamente ao ano de 2011.

Sendo esta formação realizada fundamentalmente à distância, revela que a PGR aposta no recurso às novas tecnologias de informação e comunicação, permitindo o acesso a conteúdos, potenciando recursos e serviços e a colaboração e interação entre os diversos participantes e formadores de outras instituições, com custos nulos.

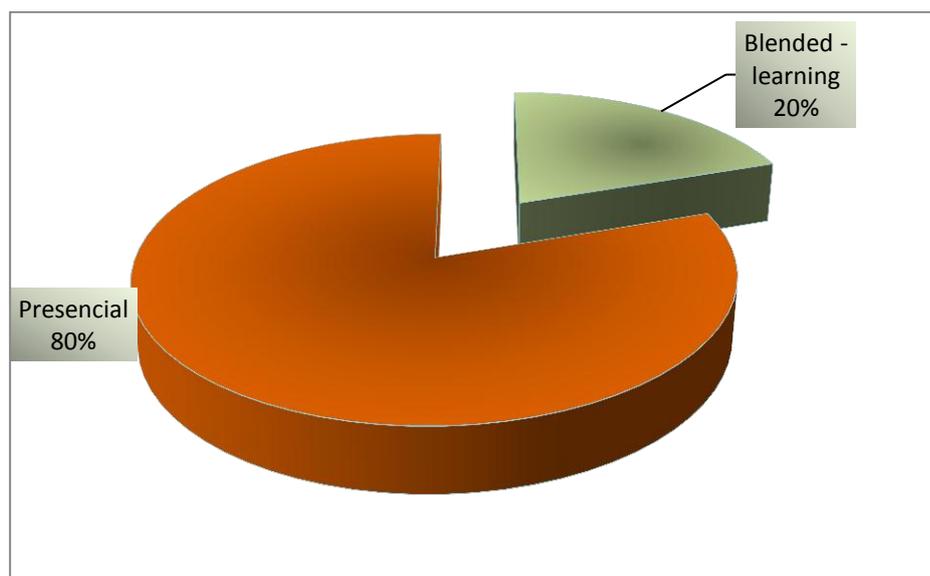


Gráfico 8 - Regime da formação

8. Estrutura da formação

A formação foi realizada em duas modalidades:

- **Formação inicial**, destinada aos trabalhadores em início de carreira; incluiu um total de 9 formandos. Estas ações, de caráter obrigatório, foram ministradas aos trabalhadores que adquiriram vínculo à Administração Pública, em regime de contrato por tempo indeterminado.

A formação inicial divide-se em duas componentes:

- ✓ **Formação inicial geral**, de curta duração e comum a todas as carreiras, introduzindo os trabalhadores no regime específico da prestação do serviço público.
Frequentaram esta ação de formação, 9 trabalhadores que estavam inscritos no INA desde 2011 a aguarda a sua realização.
- ✓ **Formação inicial específica**, de duração superior, é relativa a cada carreira, esta formação é de natureza especializada. Foi dirigida a i trabalhador da carreira de assistente técnica.

- **Formação contínua**, destinada aos trabalhadores que já se encontrem em pleno exercício de funções nas respectivas carreiras, para actualização de conhecimentos, destinadas a 67 colaboradores.

9. Autoformação:

Em 2012, 6 trabalhadores realizaram formação por iniciativa própria, 5 da carreira técnico superior e 1 da carreira de oficial de justiça.

Esta formação não se traduziu em custos directos para a Procuradoria-Geral da República, permitindo aos trabalhadores, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 50/98, de 11 de Março conjugado com o Decreto-Lei n.º 174/2001, de 31 de Maio, o benefício de um crédito de horas, ou seja, cem horas para as carreiras técnica e técnica superior e setenta horas para as restantes carreiras.

10. 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 efectuadas 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.

Para classificação da educação e a formação, as áreas de formação estão divididas em 9 grandes grupos (CITE) que engloba 25 subgrupos de áreas de estudo, desagregadas em 77 áreas temáticas, incluindo os programas/conteúdos da formação.

Em face da diversidade das funções dos colaboradores da PGR e de forma a alcançar os objectivos de dotar os colaboradores das competências necessárias, satisfazendo as necessidades formativas em áreas transversais e específicas na PGR e na Administração Pública, no ano de 2012 realizaram-se ações de formação em diversas áreas temáticas.

Grande Grupo	Áreas de Estudo	Área Temática	Nº de ações realizadas	Participações	Total de horas
Ciências sociais, comércio e direito	Direito	Direito	24	35	506
Ciências sociais, comércio e direito	Ciências empresariais	Contabilidade e fiscalidade, Gestão e administração, Secretariado e trabalho administrativo, Enquadramento na organização/empresa	16	34	830
Ciências sociais, comércio e direito	Informação e jornalismo	Biblioteconomia, arquivo e documentação (BAD)	8	11	156
Ciências sociais, comércio e direito	Ciências sociais e do comportamento	Ciências sociais e do comportamento	4	23	852
Artes e humanidades	Humanidades	Línguas e literaturas estrangeiras. Humanidades - programas não classificados noutra área de formação	10	13	318
Ciências, matemática e informática	Informática	Informatica	13	17	440
Serviços	Serviços de Segurança	Serviços e higiene no trabalho	1	12	216
Total			76	145	3318

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

No ano 2012, as ações incidiram em diversas áreas temáticas, nomeadamente “Ciências Empresariais” e “Ciências Sociais e Comportamentais”, que integram o grande grupo das Ciências sociais.

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

Salienta-se, que a área do Direito, a qual integra a temática das “*Ciências Sociais Comércio e Direito*”, apresenta a percentagem de ações realizadas (32%) e o número de participações (24%), mais elevados em relação ao total.

11. Entidades formadoras

No ano de 2012, a inscrição dos trabalhadores selecionados para frequentarem os cursos de formação, foi concretizada após aprovação do plano de formação, conjugando o interesse da PGR como Instituição com o dos trabalhadores, respeitando as normas das entidades formadoras, das quais se destacam:

- Associação Portuguesa de Bibliotecários, Arquivistas e Documentalistas – BAD;
- A Agência para a Modernização Administrativa, IP (AMA);
- Assistência Médica internacional -AMI ;
- Centro de Estudos Judiciários – CEJ;
- Entidade de Serviços Partilhados da Administração Pública, I.P.- ESPAP;
- Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa
- Fundação Calouste Gulbenkian;
- Galileu Lisboa;
- Instituto Nacional de Administração, I.P. – INA;
- PH Neutro;
- Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos – STE;
- Universidade Católica Portuguesa

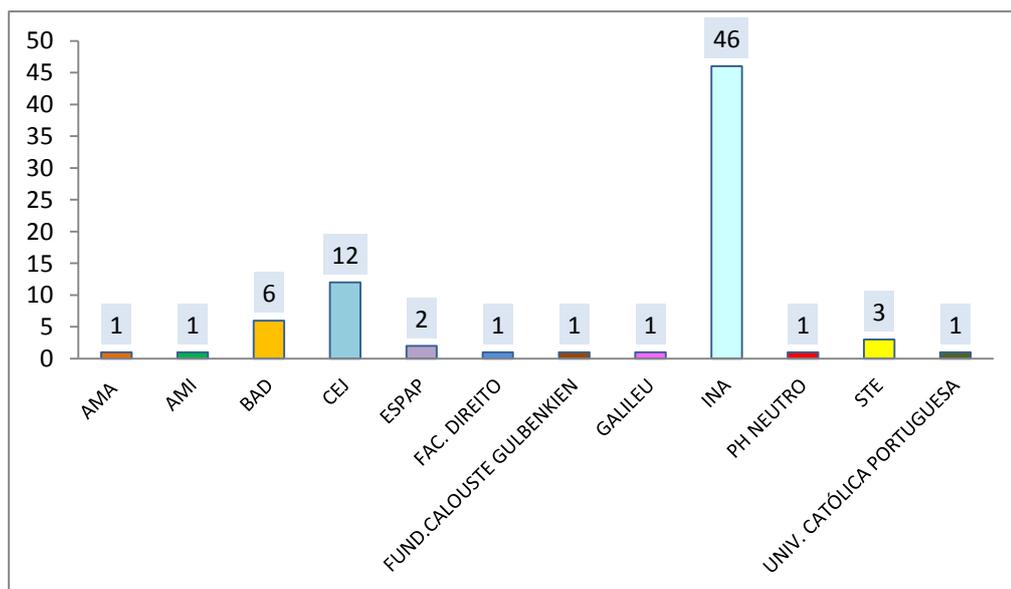


Gráfico 9 - Realização de ações de formação por entidade

As ações de formação realizaram-se, em grande parte, no Instituto de Nacional de Administração Pública I.P. (INA), entidade da administração direta 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 ações de formação.

12. Recursos financeiros

No ano em análise os custos totais com formação atingiram 17.298,00€ correspondendo a ações formação interna, 960,00€ e a ações de formação externa, 16.338,00€.

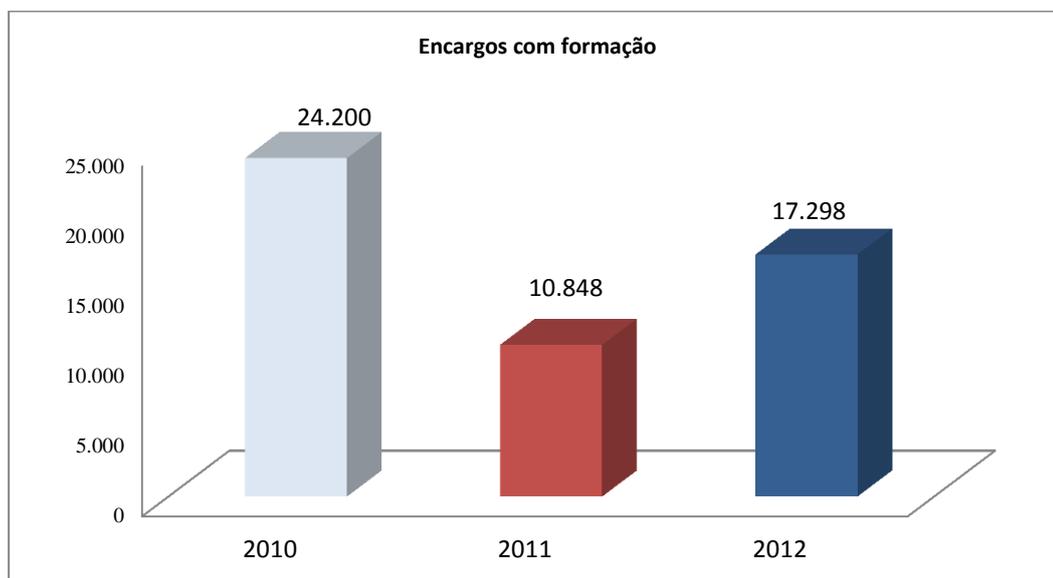


Gráfico 10 - Comparação custos, 2012, 2011 e 2010

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 0,17%, ou seja 4 p.p. acima do valor registado em 2011, de 0,13%.

11. Avaliação da formação

São objectivos da avaliação da formação realizada, a eficácia, a qualidade e a efetividade no posto de trabalho. Para o efeito lançou-se um questionário de formação,

tendo como base o modelo de avaliação de *Donald L. Kirkpatrick*, dirigido aos formandos e ao superior hierárquico respectivo.

Este modelo de avaliação carece de um comprometimento de todos os intervenientes no processo, o que na PGR não foi totalmente conseguido (21,4% de respondentes ao inquérito), pois das 145 participações em ações de formação apenas obtivemos 31 respondentes.

Os resultados são obtidos a quatro níveis de avaliação:

- ✓ Avaliação dos participantes da formação;
- ✓ Avaliação dos participantes dos conhecimentos adquiridos;
- ✓ Avaliação dos conhecimentos no posto de trabalho;
- ✓ Avaliação dos resultados e respetivo impacto.

i. Avaliação dos participantes da formação – *avaliação do grau de adequação da formação às necessidades e expectativas.*

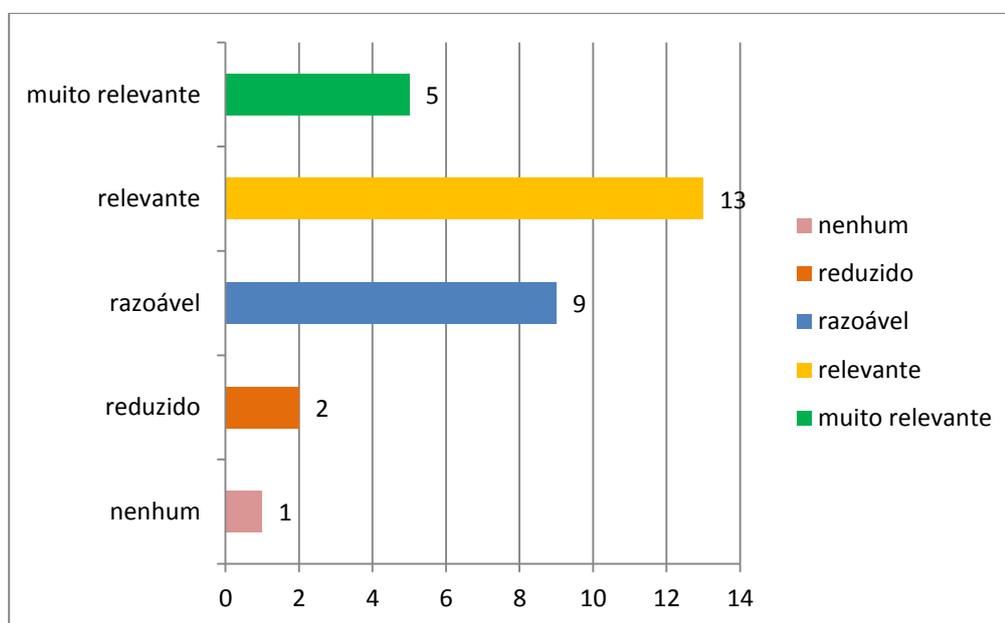


Gráfico 11 - Avaliação formando quanta adequação da formação face as expectativas

Do universo dos respondentes, 43% consideraram a temática “relevante” e quanto ao nível de adequação do curso face as suas expectativas, 30% avaliaram como “razoável”, 17% “muito relevante”, 7% “reduzido”.

Apenas 3% consideram que a formação não teve nenhum interesse.

- ii. Avaliação dos formandos face aos conhecimentos adquiridos, permitindo a *correção de fragilidades no seu posto de trabalho e o impacto na melhoria do seu desempenho*:

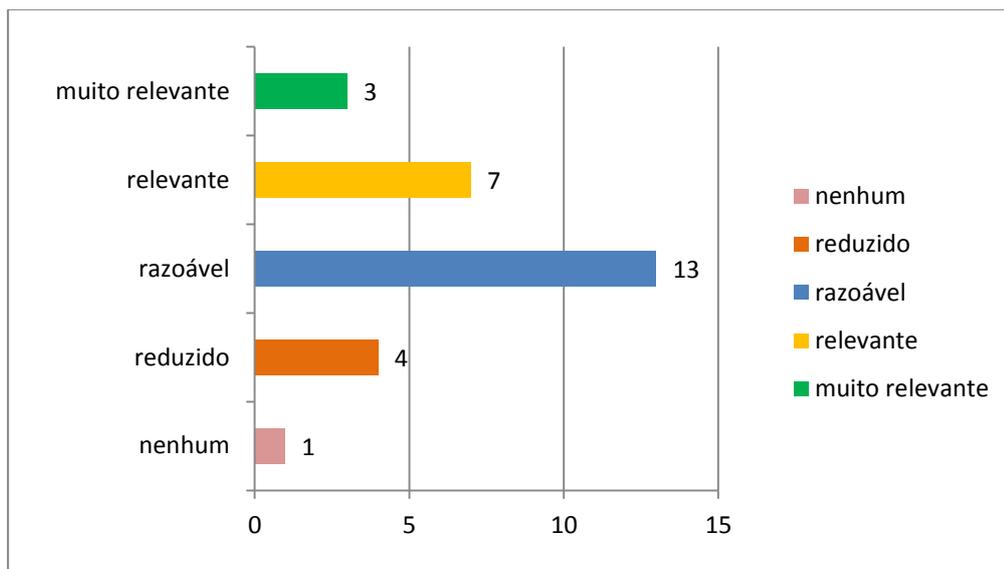


Gráfico 12 – Avaliação do formando dos conhecimentos adquiridos face melhoria do desempenho

Das 31 respostas obtidas, 46% consideram “razoável”, 25% “relevante”, 14% “reduzida”, 11% “muito relevante” o impacto na melhoria do desempenho profissional no seu posto de trabalho.

Apenas 4% consideram não ter havido qualquer impacto.

- iii. Foi ainda aferido, tendo por base os conteúdos da formação e dos conhecimentos adquiridos, *se subsistiam necessidades de desenvolvimento adicional*.

Os resultados apontam para que, 67% consideram que precisam ainda de frequentar ações de formação na mesma área, 23% consideram que não precisam e 3% não responderam.

A avaliação das mudanças de comportamentos ocorridas face aos novos conhecimentos, necessita da avaliação de desempenho, nas perspectivas da produtividade, do nível do saber, do saber fazer e do saber estar ou ser.

Neste âmbito foi efectuada uma avaliação conjunta entre os formandos e respectivos superiores hierárquicos, para avaliação dos conhecimentos, comportamentos e competências adquiridos na formação, e que o formando utiliza no seu posto de trabalho.

Pode observar-se no gráfico seguinte esta distribuição:

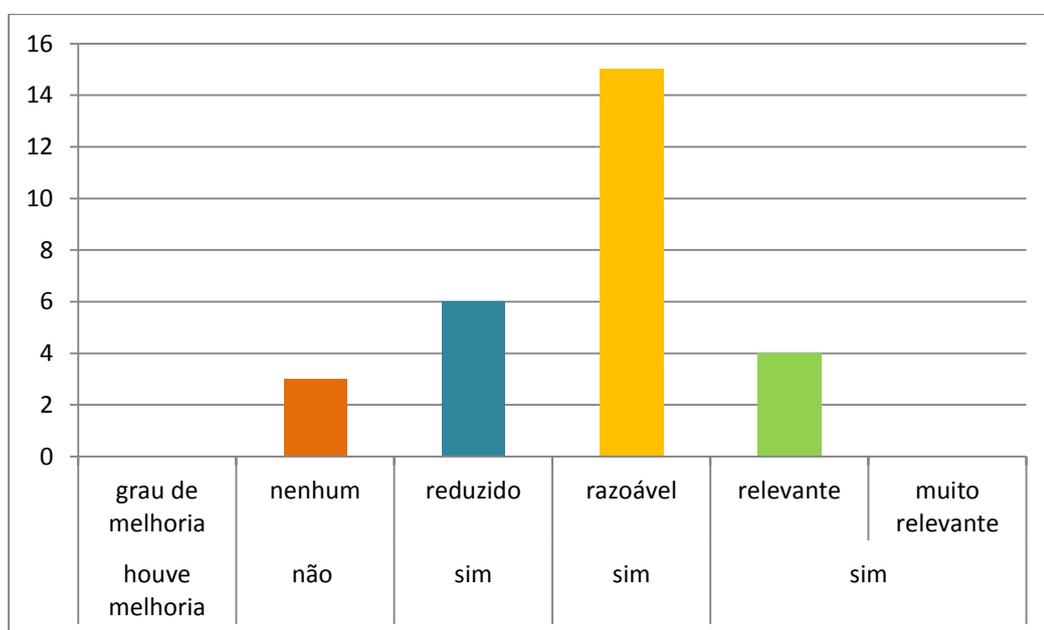


Gráfico 13 - Avaliação do formando dos conhecimentos adquiridos face melhoria do desempenho

Das respostas obtidas, 83% consideram que o formando teve oportunidade de aplicar as matérias do curso que frequentou e 11% que não aplicou.

Em relação à melhoria do desempenho no posto de trabalho, 54% dos respondentes consideram ter sido “razoável”, 21% “reduzido”, 14% “relevante”.

Assinale-se que 11% consideram não ter havido oportunidade de aplicar os conhecimentos e melhorar o seu desempenho.

Na avaliação da implementação de novas práticas e técnicas na sequência da formação realizada, concluiu-se que 18 participantes aplicaram os novos conhecimentos, competências e atitudes no seu posto de trabalho.

As necessidades de formação integram ainda o processo da avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP), Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro, devendo ser avaliada a formação seleccionada em função das propostas recolhidas e o retorno do investimento na formação adequada.

A integração das necessidades de Formação no SIADAP contribui para um Plano de Formação mais aderente à realidade dos serviços.

Uma maior articulação entre o processo de avaliação de desempenho e o Plano de Formação está em desenvolvimento na PGR, de forma a permitir que as acções seleccionadas e frequentadas contribuam para uma melhoria do desempenho e qualidade dos serviços.