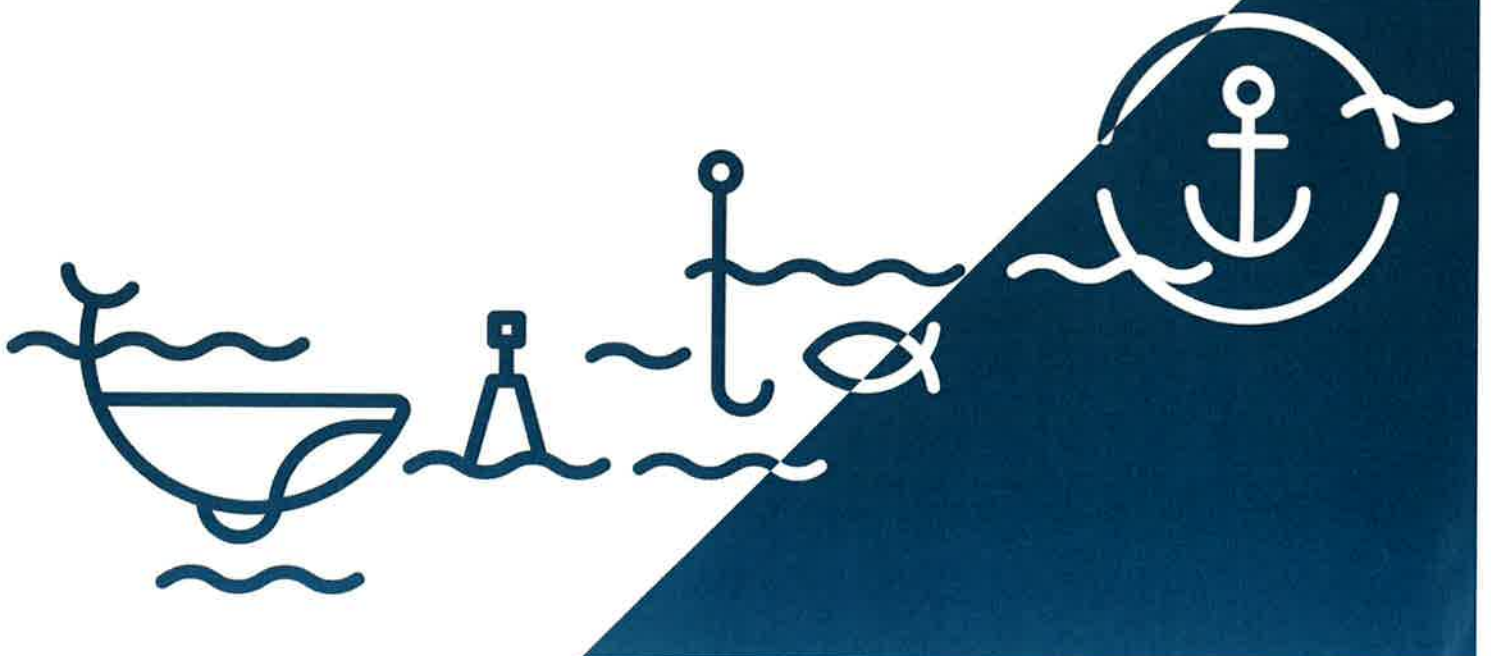


Relatório de Formação 2021

15-02-2022

Aprovado.
Suzana Baptista
28/02/2022

Suzana Baptista
Subdirectora-Geral



Índice

1. Introdução.....	3
2. Formação Planeada / Formação Realizada	5
3. Participação em Formação.....	8
4. Caracterização das ações de formação	10
5. Duração da formação	12
6. Encargos realizados com a formação.....	13
7. Avaliação da eficácia da formação.....	16
8. Avaliação da formação pelos formandos	18
9. Conclusões	20

1. Introdução

A formação profissional é um importante instrumento estratégico de modernização e transformação da Administração Pública. São objetivos da formação profissional¹:

- a) Capacitar os órgãos e serviços da Administração Pública, através da qualificação dos seus trabalhadores e dirigentes, para responder às exigências decorrentes das suas respetivas missões, atribuições e competências.
- b) Desenvolver competências de inovação e gestão da mudança, mediante a aquisição de conhecimentos e o desenvolvimento de capacidades reflexivas e críticas, propiciadoras de comportamentos e atitudes ajustados aos necessários processos de modernização administrativa.
- c) Contribuir para a eficiência, a eficácia e a qualidade dos serviços a prestar aos cidadãos e às empresas;
- d) Promover a capacitação humana para a governação digital.
- e) Assegurar a qualificação profissional dos trabalhadores e dirigentes e melhorar o seu desempenho, segundo referenciais de competências.
- f) Contribuir para o reforço da qualificação profissional, garantindo, sempre que necessário, a dupla certificação.
- g) Dinamizar uma cultura de gestão do conhecimento organizacional, que incentive e valorize a produção, a difusão e a utilização do conhecimento.

Neste contexto, a DGRM promove a valorização dos trabalhadores através da realização de programas de formação profissional específicos que propiciem a melhoria do seu desempenho e que contribuam igualmente para a sua satisfação profissional e pessoal.

Reflexo deste compromisso e da consciência da relevância da formação profissional no bom desempenho da organização, é a inscrição de indicadores da formação nos QUAR da DGRM, valorizando a participação dos trabalhadores em ações de formação.

Compete à Divisão de Gestão e Valorização de Recursos Humanos (DGVRH) da Direção de Serviços da Administração Geral (DSAG) a gestão das várias fases do processo formativo da DGRM (diagnóstico,

¹ Artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, que define o regime da formação profissional na Administração Pública

planeamento, realização e avaliação da formação).

Dando continuidade aos procedimentos adotados em 2020, resultado das contingências impostas pela pandemia COVID-19, no ano de 2021 a larga maioria das ações de formação foi realizada à distância, com recurso a tecnologias de informação.

O presente relatório tem por objetivo apresentar os resultados alcançados pela DGRM em 2021 no domínio da Formação Profissional, seja pela execução do Plano de Formação aprovado, seja pela gestão da formação não planeada e disponibilizada aos trabalhadores.

2. Formação Planeada / Formação Realizada

O Plano de Formação da DGRM, aprovado pela Subdiretora-Geral em 25/01/2021, foi elaborado tendo em consideração a linha de orientação estratégica definida pela Direção Superior “Reforçar a valorização do capital humano”, numa aposta no reforço no número e na valorização das pessoas através de uma boa adequação às funções, num contexto de transformação digital e orientação ao cliente, promovendo a qualificação profissional, a motivação e o trabalho em equipa. A elaboração do Plano considerou igualmente a Presidência da União Europeia (PPUE), no 1.º semestre de 2021, com as exigências que naturalmente se colocam no acompanhamento dos dossiers e reuniões, bem como com os temas que se prevê virem a ser conduzidos pela PPUE.

O Plano de Formação para 2021 considerou a realização de 92 ações de formação, distribuídas por 14 áreas de formação, num total de 11203,5 horas de formação, abrangendo cerca de 162 trabalhadores e com um custo estimado de 48 305,00€. Destas 92 ações de formação, 21 correspondiam a formação financiada, num total de aproximadamente 7000 horas, envolvendo 117 trabalhadores.

Analisando os elementos relativos à formação efetuada em 2021, constata-se que foram realizadas 98 ações de formação, sendo que 28 correspondem a ações planeadas, o que representa 30% de execução das ações previstas no plano de formação.

Designação da ação de formação	Duração	Nº Formandos
3º Curso Técnico de Dragagens: Sustentabilidade do Litoral	14	2
Alterações ao Código dos Contratos Públicos e Medidas Especiais da Contratação Pública	12	1
AMBIENTE, SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO - CONCEITOS BÁSICOS	25	22
AUDITORIA INTERNA	21	2
Bmar	3,5	9
CÓDIGO DO PROCEDIMENTO ADMINISTRATIVO PARA JURISTAS	21	1
CÓDIGO DO PROCEDIMENTO ADMINISTRATIVO PARA NÃO JURISTAS	21	5
COMPETÊNCIAS DE INOVAÇÃO	14	1
COMUNICAÇÃO INTERPESSOAL E INSTITUCIONAL	25	1
CONTRATAÇÃO PÚBLICA DE EMPREITADAS E A EXECUÇÃO DO CONTRATO, EM PARTICULAR	14	2
CRIATIVIDADE E IDEIAS	14	1
ESCRITA CRIATIVA	25	1
FOLHA DE CÁLCULO E BASE DE DADOS	25	26
FORMAÇÃO INICIAL PARA OS INSPETORES DA DGRM	105	18
GESTÃO DE PROJETOS DE INOVAÇÃO	21	1
INGLÊS TÉCNICO APLICADO À PRODUÇÃO MULTIMÉDIA	25	4
Interpretação ISO 9001:2015 - Sistemas de Gestão da Qualidade	16	2

Designação da ação de formação	Duração	Nº Formandos
Introdução à utilização e proteção dos dados pessoais	25	4
Introdução aos SIG com ArcGIS	16	1
LIDERANÇA EM CONTEXTO PÚBLICO	21	1
MS Access - base de dados (inicial)	28	2
NOÇÕES BÁSICAS DE GESTÃO TÉCNICA DE RECURSOS HUMANOS	50	4
PREPARAÇÃO E INTERPRETAÇÃO DE TESTES GENÉTICOS NO ÂMBITO DE INVESTIGAÇÕES FORENSES	7	9
PROCESSAMENTO DE VENCIMENTOS E OUTROS ABONOS	21	4
PROGRAMA DE FORMAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA (FORGEP)	150	6
REGIME DISCIPLINAR DOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES PÚBLICAS	28	1
SIADAP - SISTEMA INTEGRADO DE GESTÃO E AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	21	3
TELETRABALHO EM TEMPO DE ISOLAMENTO	1,5	2

Tabela 1 – Ações do Plano de Formação de 2021: Previstas e Realizadas

No entanto, quando consideradas as ações planeadas e as ações extraplano em conjunto verifica-se uma taxa de execução do Plano de Formação de 105%.

As 69 ações extraplano contabilizam 132 participações, num total de cerca de 2234,5h de formação, correspondendo a 71% das ações de formação realizadas e a 49% das participações.

Assim e no total, foram realizadas 7324 horas de formação, com 267 participações e o envolvimento de 147 trabalhadores, correspondendo a uma taxa de abrangência de 55%.

Indicadores do Plano de Formação	Previsto	Plano Realizado	Total Realizado
Ações de formação	92	28	97
Formandos envolvidos	403	135	267
Taxa trabalhadores envolvidos	60%	42%	55%
Média formandos por ação	4	5	3
Volume de horas de formação	11203,5h	5089,5h	7324h
Média de horas por formando	27,80h	38h	27h
Custo médio por formando	119,11 €	224,41 €	150,37 €
Custo médio por ação	521,74 €	1081,98 €	413,92 €
Custo médio / hora de formação	4,28 €	5,95 €	5,48 €
Custo total	48 000,00 €	30 295,31 €	40 149,81 €

Tabela 2 – Indicadores do Plano de Formação 2021

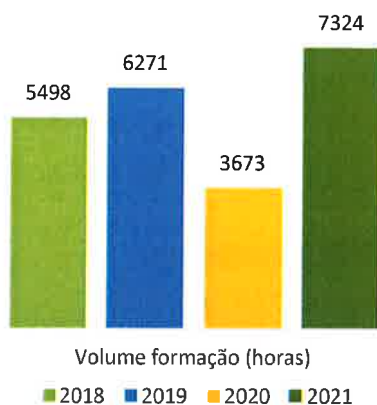


Gráfico 1 – Evolução do volume das horas de formação 2018-2021

Analisando os gráficos 1, 2 e 3 relativos à evolução da formação nos últimos quatro anos, constata-se que em 2021, e face aos três anos anteriores, se verificou um aumento significativo do volume de horas de formação. Efetivamente, em 2021 houve praticamente o dobro das horas de formação de 2020 (mais 3651h), mais 1053h face a 2019 e mais 1826h do que em 2018.

Também se constata um aumento no número de ações realizadas. Em 2021 realizaram-se mais 50 ações de formação do que em 2020, mais 43 do que em 2019 e mais 40 do que em 2018.

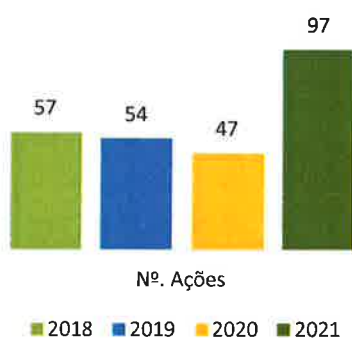


Gráfico 3 – Evolução do número de ações de formação 2018-2021

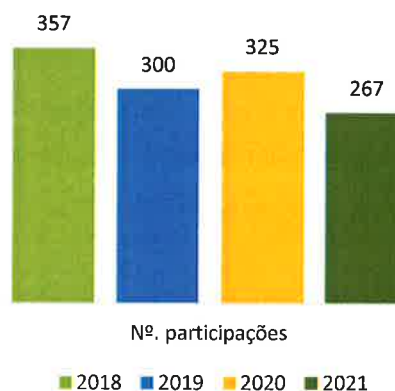


Gráfico 2 - Evolução do número de participações 2018-2021

Já no que respeita às participações, verifica-se uma redução face aos anos anteriores: menos 58 do que em 2020, menos 33 do que em 2019 e menos 90 do que em 2018.

Os resultados de 2021 explicam-se pela “normalização” da situação de pandemia COVID-19 e pela adoção das formações à distância, através de plataformas como o Zoom ou o Webex, permitindo aumentar o número de ações de formação realizadas e o número de horas de formação. O decréscimo no número de participações decorre do facto de existirem menos participantes em cada ação de formação, conforme se pode verificar no gráfico 5, relativo às participações por Direção de Serviços.

3. Participação em Formação

Em 2021, foram realizadas 97 ações de formação, que contaram com a participação de 147 trabalhadores e que registaram 267 participações². Face ao efetivo de 265 trabalhadores na DGRM a 31/12/2021, o Plano de Formação teve uma taxa de abrangência de 55%, o que representa um decréscimo face a 2020, com uma taxa de abrangência de 62%, mas sendo claramente superior aos valores alcançados em 2018 (27%).

Considerando as taxas de abrangência por Direção de Serviços³ face ao respetivo efetivo, verifica-se que, quatro das oito Direções de Serviços têm taxas de abrangência superiores a 50%. As taxas abaixo dos 50% nas outras Direções de Serviços resultam do facto das ações mais específicas serem particularmente direcionadas para algumas atividades/funções em concreto, o que determina uma participação menos expressiva dos trabalhadores daquelas áreas.

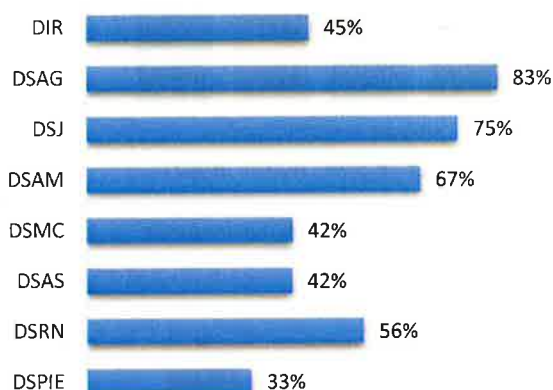


Gráfico 4 – Taxa de participantes face ao efetivo

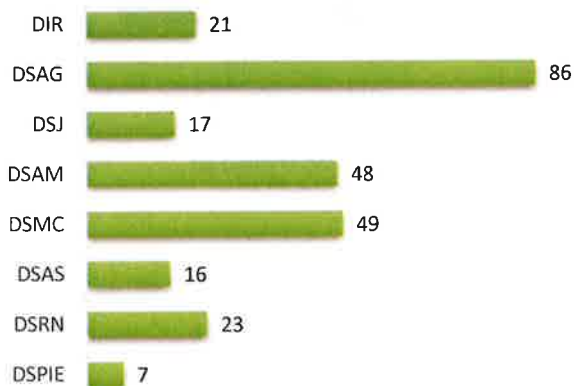


Gráfico 5 – Participações por Direção de Serviços

Na perspetiva das participações por Direção de Serviços, constata-se que a DSAG detém o maior n.º de participações, com 86 em 267, enquanto a DSPIE tem o menor n.º com 7 participações. A DSMC e a DSAM, com 49 e 48 participações, respetivamente, possuem o segundo e terceiro maior n.º de participações. Comparativamente a 2020, apenas a DSMC teve, em 2021, um aumento do n.º de participações. Verifica-se uma redução em todas as restantes Direções de Serviços.

² As participações correspondem ao n.º total de participantes nas várias ações de formação.

³ A Direção engloba a própria Direção (DIR), a Divisão de Planeamento Estratégico e Qualidade (DPEQ), a Divisão de Estatística (DE) e a Divisão de Sistemas de Informação (DSI).

Quando analisados os dados relativos à participação por cargo/categoria⁴, verifica-se uma incidência igual ou superior a 50% na maioria dos cargos/categorias. Destacam-se as participações dos Dirigentes, dos Inspetores das Pescas, dos Inspetores de Navios e dos Coordenadores Técnicos com taxas iguais ou superiores a 60%.

De referir igualmente uma taxa de participação de 33% na carreira de Especialista de Informática e de 25% na carreira de Assistente Operacional, valores que contrastam que as demais taxas de participação, mas que se devem à dificuldade em conciliar as formações disponíveis com as atividades/tarefas desempenhadas.



Gráfico 6 – Taxa de abrangência por Cargo/Categoria

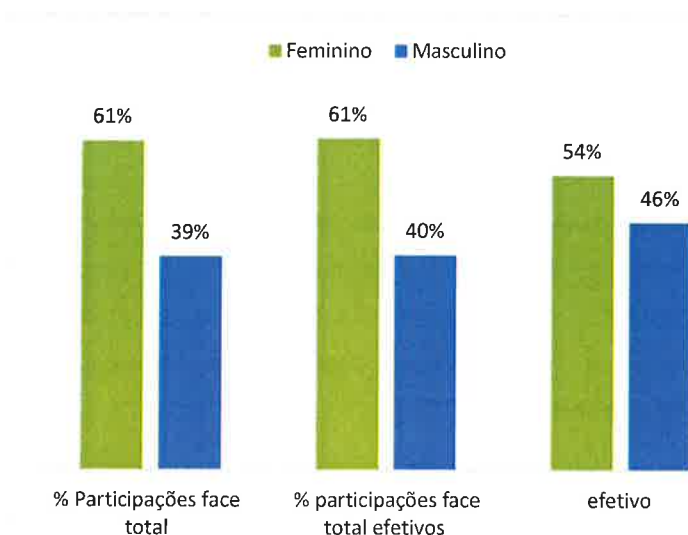


Gráfico 7 – Taxas de participação por género

No que se refere à participação por género, embora tenham sido reduzidas as diferenças, ainda existe uma clara assimetria entre homens e mulheres, já que das 267 participações, somente 105 são de homens, o que corresponde a uma taxa de 39% face ao total de participações. Mantém-se esta diferença quando se consideram as taxas de participação face ao total de efetivos: verifica-se uma diferença de 21% de participações das mulheres face aos homens.

Por comparação a 2020, verifica-se uma redução destas diferenças: de 30% em 2020 para 22% em 2021, no que respeita às participações face ao total, e de 35% em 2020 para 21% em 2021 nas participações face aos efetivos.

⁴ No presente relatório os Técnicos de Informática encontram-se incluídos na carreira de Assistente Técnico. A carreira de Assistente Operacional inclui o Marinheiro.

Embora o mapa de pessoal da DGRM tenha mais mulheres do que homens, em 2021 a diferença situou-se em 8%, com as mulheres a representarem 54% do total de efetivos e os homens 46%.

Analisando a taxa de participação por cargo/carreira, sob uma perspetiva de género, é possível verificar a predominância da participação das mulheres face aos homens, considerando o respetivo efetivo do cargo/carreira. As exceções ocorrem nas carreiras de Inspetor de Navios, Especialista de Informática e de Assistente Técnico. Relativamente à carreira de Assistente Operacional, embora os homens representem a maioria do efetivo (6 para 2) a sua participação foi de apenas 17% em 2021.

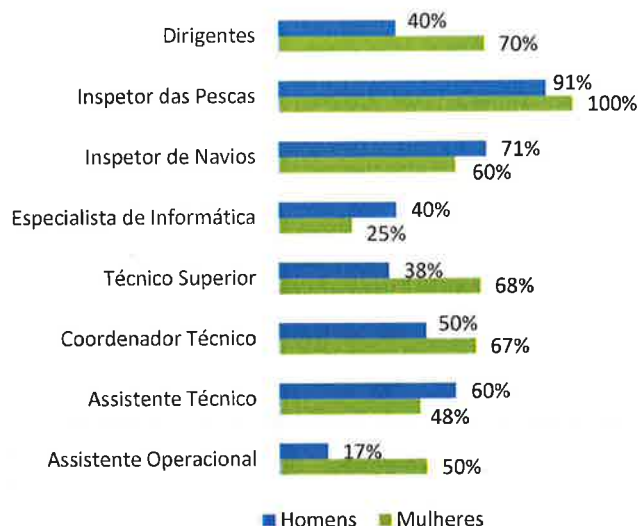


Gráfico 8 – Taxa de abrangência por cargo/carreira e por género

4. Caracterização das ações de formação

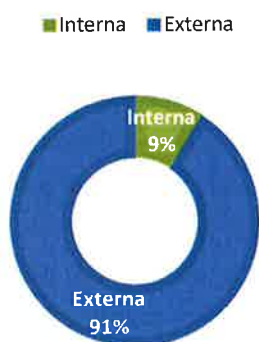


Gráfico 9 – Participações por tipo de formação

Relativamente ao tipo de formação, constata-se que a formação interna teve apenas 24 em 267 participações, resultado direto da redução das formações no âmbito do Bmar. A maioria das participações ocorreram em ações de formação externa (91%).

As ações de formação externas, correspondendo às disposições legais aplicáveis⁵ em matéria de formação profissional, foram realizadas por entidades formadoras devidamente certificadas pela Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT).

Em 2021, das 97 ações de formação realizadas, 94 foram ações externas, tendo concentrado mais de 95%

⁵ Cfr. alínea h) do n.º 3 do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro

da totalidade das horas de formação e 91% das participações, conforme expresso no gráfico 9.

Analisando as 11 ações de formação mais participadas, verifica-se que 3 são formações internas, o que explica um maior número de participações. Pode ainda observar-se que o nível de participantes se situou entre 5 e 26 por ação. Estas ações correspondem a formações específicas, como seja a formação inicial para dirigentes intermédios (FORGEP), a formação inicial para inspetores, a formação de identificação das espécies e a formação de preparação e interpretação de testes de ADN (estas últimas essencialmente direcionadas para o universo

da inspeção das pescas). A maioria das formações identificadas foram organizadas especificamente para os trabalhadores da DGRM, o que explica o elevado n.º de participações, como seja o caso da formação “Folha de cálculo e base de dados”, com 26 participações, e a formação em ASHT, com 22 participações.



Gráfico 10 – Participações por ação de formação

Considerando todas as ações realizadas, internas e externas, constata-se que a maioria teve uma duração até 30h, sendo por isso considerados cursos de curta duração. No cômputo global, 64% das ações tiveram

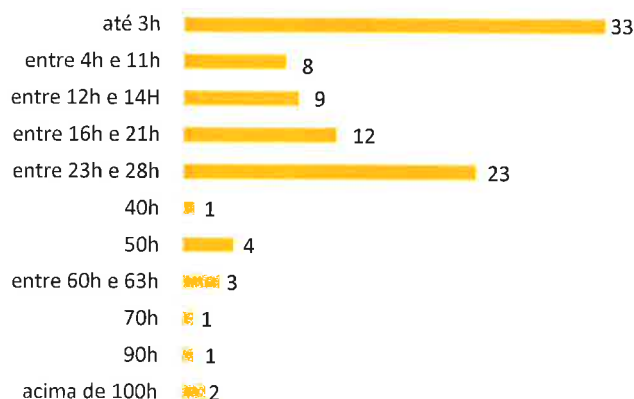


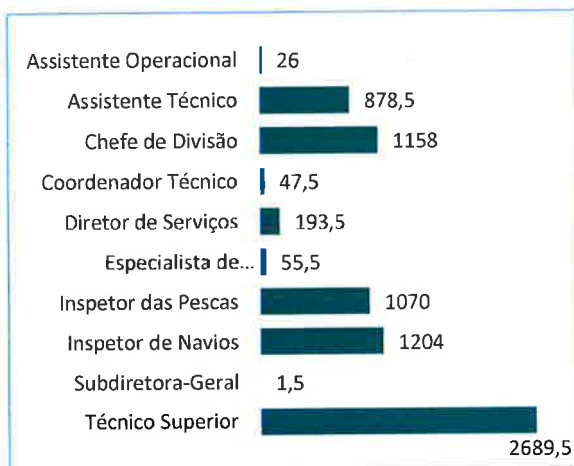
Gráfico 11 – N.º de ações por horas de formação

até 21h, enquanto 24% tiveram entre 23h e 28h. A incidência significativa das ações de formação até 3h reflete as participações em webinars/webcasts e sessões de divulgação/esclarecimentos. No conjunto das 97 ações de formação, houve 23 ações realizadas em regime pós-laboral e 8 ações realizadas em regime presencial, resultado direto da continuidade da situação pandémica.

5. Duração da formação

Em 2021, foram realizadas 7324 horas de formação profissional, mais 3651 horas do que em 2020, mais 1053 do que em 2019 e mais 1826 do que em 2018. Este aumento particularmente expressivo reflete a adaptação da formação aos tempos de pandemia e a “normalização” das ações de formação com recurso às plataformas de comunicação por vídeo.

Na distribuição do volume de formação por cargos/carreiras destaca-se a carreira Técnica Superior com



2689,5 horas, um volume de formação correspondente a 37% do total de horas de formação. Acima das 1000 horas e representando, respetivamente, 16,44% e 14,61% do total de horas de formação, estão carreira de Inspetor de Navios, com 1204 horas e a carreira de Inspetor das Pescas, com 1070 horas. Os Dirigentes, com 1353 horas, concentram 18,47% do número de horas de formação. Em contraponto, estão as carreiras de Coordenador Técnico, Especialista de Informática e Assistente Operacional, com um volume de formação inferior a 60 horas cada.

Gráfico 12 – Volume de formação por cargos/ carreiras

Quando analisados os dados relativos ao volume de horas de formação sob uma perspetiva de género, verificamos uma incidência de 48% das mulheres face a 52% dos homens, a que correspondem 3520 e 3804 horas, respetivamente. Esta diferença decorre da realização de diversas formações específicas para os Inspetores das Pescas e também de Navios, em que o efetivo é maioritariamente do sexo masculino. Considerando que a diferença dos efetivos é de mais 8% de mulheres face aos homens, a disparidade no volume de horas de formação representa um desequilíbrio na distribuição/participação na formação, desta feita no sentido inverso ao ocorrido em 2020 (maior n.º de horas na formação participada por trabalhadoras).

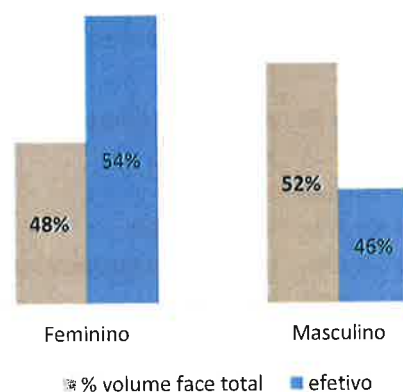


Gráfico 13 – Volume de formação, por género, face ao efetivo

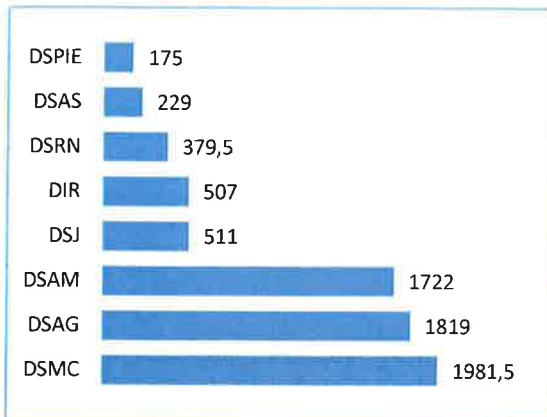


Gráfico 14 – Volume de formação por Direção de Serviço

Analisando os dados relativos ao n.º de horas de formação por direção de serviço, verifica-se que a DSMC, a DSAG e a DSAM concentram mais de 60% do total de horas de formação, com 1981,5h, 1819h e 1722h, respetivamente. Considerando as demais Direções de Serviços é possível observar que apenas a DIR e a DSJ têm um volume de horas de formação acima das 500h, representando 6,92% e 6,98% do volume total, respetivamente. Com uma representação abaixo dos 5% cada, estão a DSPIE e a DSAS.

6. Encargos realizados com a formação

O Plano de Formação de 2021 previa um investimento de cerca de 48 000,00€ em formação profissional, distribuído por 92 ações e com uma taxa de abrangência de 60% dos trabalhadores. Conforme foi possível observar nos diversos gráficos apresentados anteriormente, em 2021 foi possível uma maior aproximação às metas inicialmente traçadas, tendo-se atingido uma execução financeira de 84% face ao previsto, com um encargo global ligeiramente superior a 40 000,00€. A taxa de abrangência situou-se nos 55%, com 267 participações em 96 ações de formação realizadas.

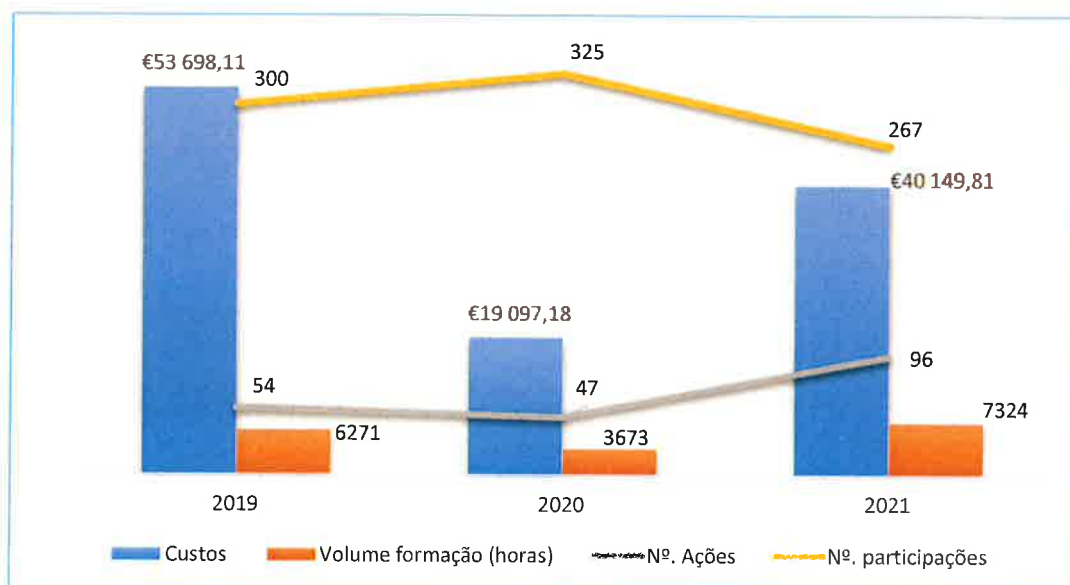


Gráfico 15 – Evolução de indicadores de formação 2019/2021

Quando observados os dados relativos aos últimos três anos (gráfico 15) é possível verificar uma diminuição quer dos custos, que se mostram mais elevados em 2019 - mais 13 548,30€ do que em 2021, quer do n.º de participações, que teve decréscimo de 33 e de 58 face a 2019 e 2020, respetivamente. No entanto, regista-se um aumento tanto do n.º de horas, como do n.º de ações de formação. Efetivamente, em 2021 realizou-se praticamente o dobro das horas de formação de 2020 e mais 1000 horas do que em 2019. Relativamente ao n.º de ações de formação, em 2021 houve mais do dobro das ações de 2020 (mais 49) e mais 42 do que as realizadas em 2019.

À semelhança do sucedido em 2020, no decurso de 2021 realizaram-se diversas ações de formação sem custos associados, decorrente do programa de formação financiada, existente no âmbito do Programa Lisboa 2020, quer proporcionadas pelo GPP, quer por entidades formadoras incluídas no Programa.

Analisando os custos por cargos/carreiras, constata-se que os Técnicos Superiores absorveram 37% dos encargos com a formação e os Dirigentes (Diretor de Serviços e Chefe de Divisão) 31%, com 14 860,62€ e 12 339,88€, respetivamente. A ausência de custos com a formação na carreira de Assistente Operacional decorre da existência do programa de formação financiada, assim como da ausência de custos nas ações de formação interna. De realçar ainda que os montantes despendidos na carreira de Inspetor de Navios representam 19,9% do total gasto em formação, reflexo do investimento realizado em ações de formação mais específicas. Embora tenham sido igualmente realizadas e participadas ações de formação na carreira de Inspetor das Pescas, como estas são financiadas, ao abrigo de um projeto específico, os encargos associados são claramente menores. O custo médio por formando foi de aproximadamente 150,37€, cerca de 30€ acima do previsto.

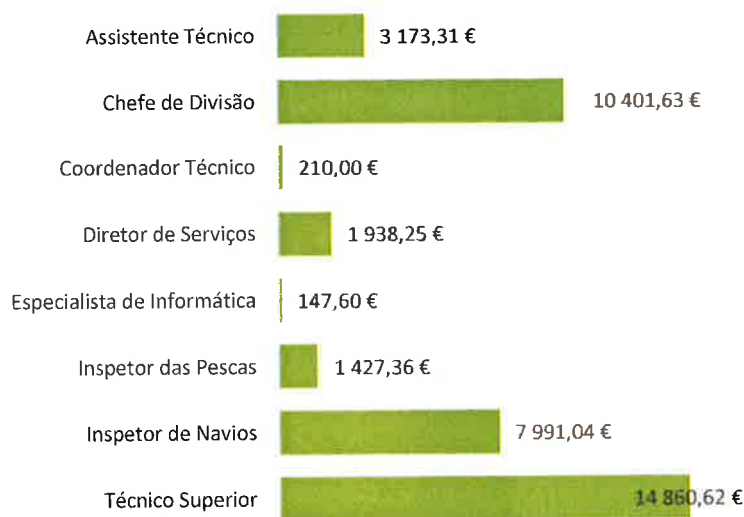


Gráfico 16 – Custos por cargos/carreiras

Na análise dos custos por Direção de Serviços constata-se que a DSAM é a unidade orgânica com maior impacto, representando 31% dos custos com a formação, embora o volume de horas de formação seja



Gráfico 17 – Custos por Direção de Serviço

“apenas” o terceiro maior face ao total, representando 23,5%. Já relativamente à DSPIE, a única Direção de Serviços sem encargos de formação, tem também a menor expressão no n.º de horas face ao total: 2,39%.

Embora os encargos com a formação na DSAG, na DSJ e na DSMC sejam, respetivamente 17%, 16% e 19% do total despendido, apenas a DSAG e a DSMC apresentam um volume de horas de formação acima dos 10%, com 24,84% e 27%, respetivamente. A DSJ tem 7% do volume de horas face ao total.

No que se refere à análise por género, os resultados são quase idênticos aos obtidos no âmbito do volume

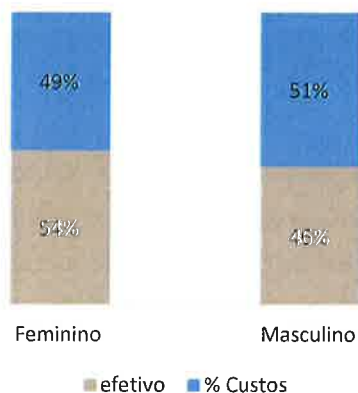


Gráfico 18 – Custos, por género, face ao efetivo

de horas de formação face ao efetivo (gráfico 13), com os custos associados à formação realizada pelas mulheres a ascender aos 49%, enquanto a formação realizada pelos homens se situa nos 51% de custos face ao total. Estes dados refletem a formação específica realizada, com particular impacto na carreira de inspetor das pescas, onde o efetivo é predominantemente masculino. Representa, ainda assim, uma evolução face a 2020, com maior proporcionalidade entre custos e efetivos, não obstante se verificar ainda uma clara prevalência das mulheres na formação, conforme foi possível verificar em gráficos anteriores.

7. Avaliação da eficácia da formação

Os resultados apresentados decorrem dos questionários remetidos aos dirigentes no âmbito da avaliação da eficácia da formação. Na sequência do procedimento aplicado relativamente à avaliação da formação de 2020, a disponibilização dos questionários de avaliação da eficácia ocorreu no início de janeiro/2022 e agrupou, por direção de serviço, todas as formações realizadas pelos respetivos trabalhadores. A avaliação da eficácia das ações resulta da avaliação de cinco parâmetros: Qualidade no trabalho; Eficácia no resultado; Conhecimentos e rigor na aplicação; Autonomia; Iniciativa e capacidade de decisão. A escala utilizada é de 0 a 4, em que 1 - Não eficaz, não há qualquer evolução positiva; 2 - Eficaz, mas abaixo das expetativas; 3 - Eficaz, de acordo com as expetativas; 4 - Eficaz, acima das expetativas.

Foram avaliadas 68 ações de formação, 66 das quais tiveram uma avaliação positiva, o que corresponde a uma taxa de eficácia de 97%. Observando o gráfico 19, com os dados relativos aos resultados médios por direção de serviços, constata-se que a maioria apresenta uma média de 3,5. Efetivamente, apenas a DSAM e a DSRN têm uma avaliação média de 3 e de 3,1, respetivamente. Já a DSJ apresenta uma avaliação média inferior a 3.

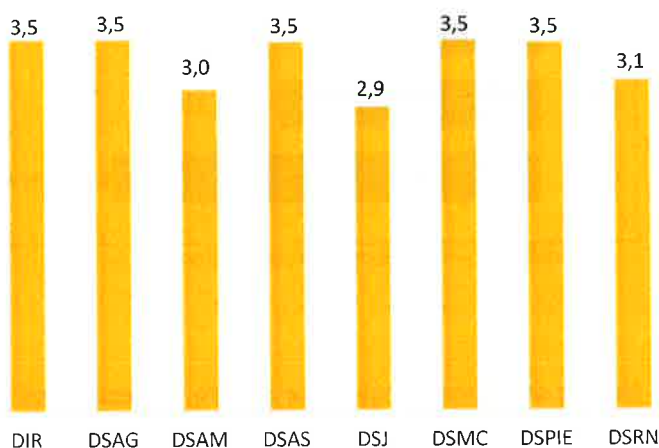


Gráfico 19 – Média da avaliação da eficácia por direção de serviços



Gráfico 20 – Resultados médios dos parâmetros da avaliação da eficácia

Analisando os parâmetros da avaliação da eficácia das ações, constata-se que a média global das avaliações é de 3,4 e que as avaliações de cada parâmetro não apresentam grandes variações. Os parâmetros “Qualidade no trabalho” e “Iniciativa e capacidade de decisão” tiveram uma avaliação média de 3,4 e os demais tiveram uma avaliação média de 3,3. De registar que não houve parâmetros cuja média fosse inferior a 3.

No que respeita aos dados por cargos/carreiras e contrariamente ao sucedido em 2021, verifica-se uma grande uniformidade dos resultados médios obtidos, com a avaliação de eficácia da formação a ser de 4 na maioria das carreiras/categorias. Apenas as carreiras de Coordenador Técnico, Assistente Técnico e Assistente Operacional tiveram avaliações inferiores a 3,5, embora todos tenham registos positivos.

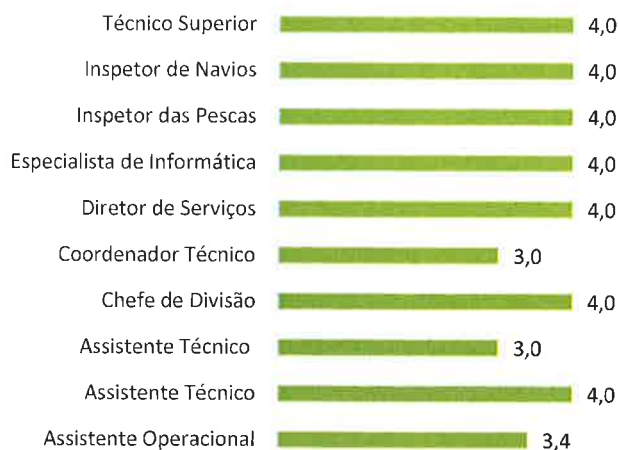


Gráfico 21 – Média da avaliação da eficácia por cargos/carreiras

Analisando as ações de formação com a melhor avaliação de eficácia, constatamos que existem mais de 20 com uma avaliação média superior a 3,5. Considerando o seu enquadramento por área de formação,

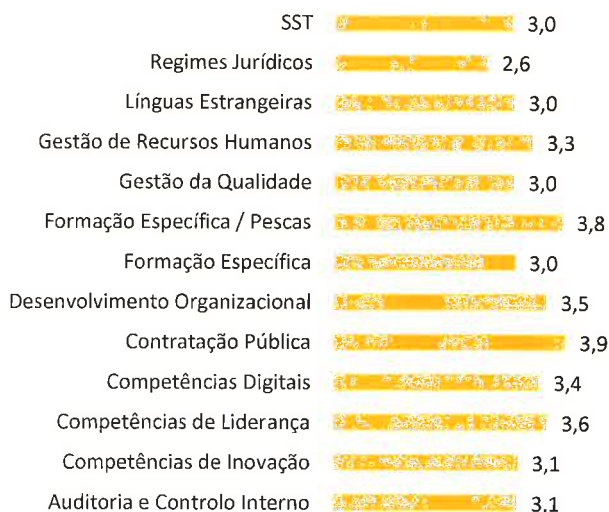


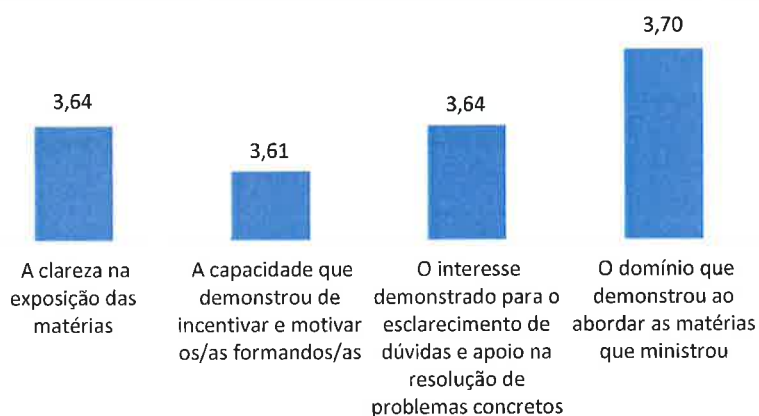
Gráfico 22 – Média da avaliação da eficácia por áreas de formação

destacam-se a área de Contratação Pública, com uma média de avaliação de eficácia de 3,9 e a área de Formação Específica / Pescas, com uma média de 3,8. No ponto oposto situa-se a área de Regimes Jurídicos, com uma média de avaliação de eficácia de 2,6 e, portanto, uma apreciação negativa dos resultados da avaliação realizada. As demais áreas de formação situam-se entre uma avaliação de 3,0, como sejam as Línguas Estrangeiras ou a Gestão da Qualidade e uma avaliação igual ou superior a 3,5, como é o caso das Competências de Liderança ou o Desenvolvimento Organizacional.

8. Avaliação da formação pelos formandos

Em 2021, os questionários de satisfação do formando, foram aplicados com recurso a plataformas eletrónicas, ultrapassando as questões anteriormente suscitadas relativamente à confidencialidade das respostas e possibilitando uma abordagem mais simples na aplicação dos questionários. O questionário é composto por grupos distintos, com questões específicas para cada grupo, sendo-lhes aplicada uma escala de 0 a 4, em que 1 é insuficiente e 4 é muito bom. Foram obtidas 90 respostas, o que representa uma taxa de resposta de 34% face às 267 participações em ações de formação.

Analisando o gráfico 23, relativo ao desempenho do/a formador/a, verifica-se uma grande proximidade nos resultados obtidos nos 4 parâmetros em avaliação: a clareza da exposição, a capacidade de incentivar e motivar, o interesse e apoio na resolução de problemas concretos



motivar, o interesse e apoio na resolução de dúvidas e o domínio das matérias. As avaliações situam-se entre 3,61, para a capacidade de incentivar e motivar, e 3,70, para o domínio das matérias, com a média das avaliações a situar-se acima dos 3,5.

Gráfico 23 – Média da avaliação do desempenho do/a formador/a

Já no que diz respeito à avaliação da ação de formação, conforme é possível observar no gráfico 24, a média global de avaliação das ações situa-se nos 3,37, em que a duração da ação obtém a avaliação mais baixa (3,13) e as questões relativas à aplicabilidade dos conceitos e ao cumprimento dos objetivos obtiveram as avaliações mais elevadas, com 3,48 e 3,51, respetivamente.

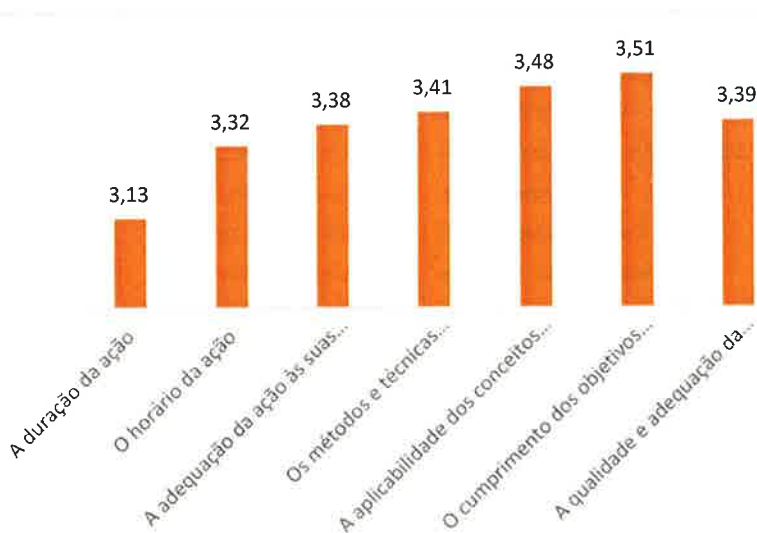


Gráfico 24 – Média da avaliação das ações de formação

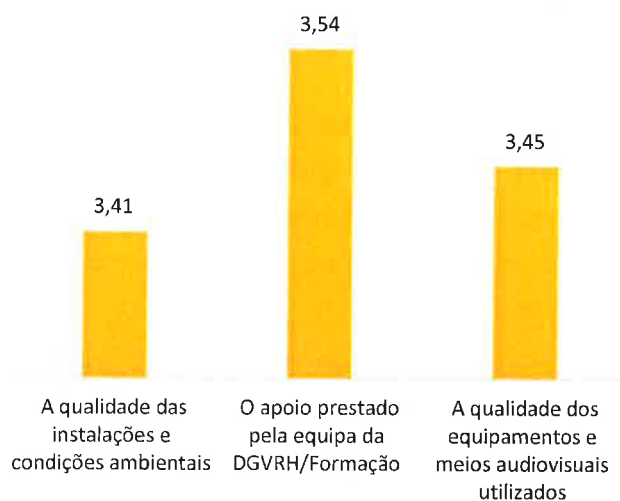


Gráfico 25 – Média da avaliação da organização da ação

Sobre a organização da ação, a média da avaliação ficou nos 3,46, constatando-se pouca diferença na avaliação dos três parâmetros, conforme se pode observar no gráfico 25. Ainda assim e com uma avaliação acima dos 3,5, destaca-se o apoio prestado pela DGVRH. A qualidade das instalações obteve a avaliação mais baixa (3,41).

Na avaliação dos formandos relativamente aos seus conhecimentos antes e no final da ação, bem como sobre os resultados da formação, pode verificar-se pelo gráfico 26 uma apreciação positiva tanto dos resultados da ação, com uma avaliação de 3,48, como dos conhecimentos finais face aos conhecimentos iniciais, avaliados em 3,46 e 2,68, respetivamente.

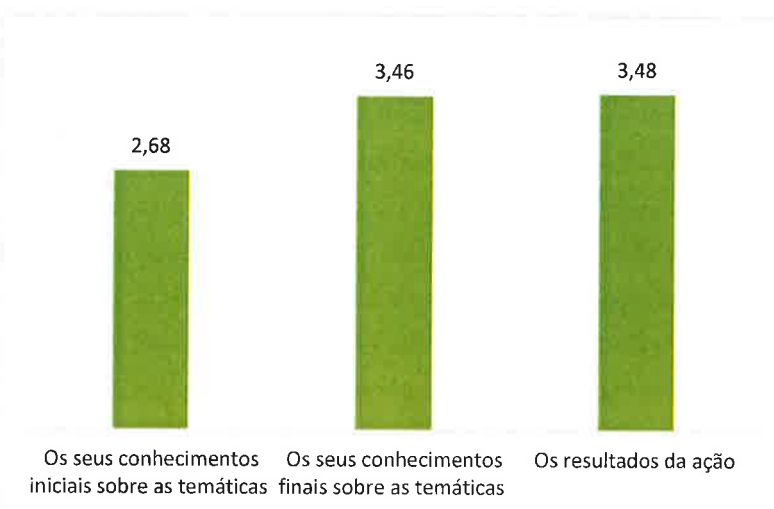


Gráfico 26 – Média da avaliação dos conhecimentos e do resultado da ação

9. Conclusões

Embora com diferente impacto no quotidiano profissional, similarmente ao que sucedeu em 2020, 2021 foi um ano marcado pela pandemia da COVID-19 e pelos constrangimentos impostos ao normal funcionamento dos organismos, designadamente às atividades presenciais. Neste contexto, a maioria das ações de formação continuaram a realizar-se com recurso a plataformas informáticas, sendo que esta circunstância tinha sido já considerada aquando da elaboração do Plano de Formação.

Em 2021 foi alcançada uma taxa de realização do Plano de Formação de 105%, com uma taxa de abrangência de 55%. Quando comparados com os resultados obtidos em anos anteriores, verifica-se que a formação teve um aumento tanto do volume de horas de formação, como do número de ações realizadas. Efetivamente, em 2021 houve praticamente o dobro das horas de formação de 2020 (mais 3651h) e mais 50 ações de formação. Estes resultados decorrem, por um lado, da adoção generalizada das formações à distância e da adesão às plataformas informáticas para a sua realização, mas também de um acompanhamento permanente da equipa da DGVRH/DSAG, analisando, propondo e promovendo as ações de formação na e para a DGRM.

À semelhança do sucedido em 2020, o acesso a ações de formação financiadas e, como tal, sem custos para a DGRM, determinou uma adequação às ações de formação disponíveis e enquadradas em planos de formação externos à DGRM. Esta circunstância permite justificar, em parte, o facto de 71% das ações de formação realizadas serem extraplano. Outro motivo para o desvio face ao planeado decorre da permanente necessidade de conjugação entre as ações de formação disponíveis em dado momento e a disponibilidade dos organismos e trabalhadores. Atendendo a que a Presidência Portuguesa da União Europeia ocorreu no 1.º semestre de 2021, aquela conjugação nem sempre foi possível.

Em 2021 realizaram-se diversas ações particularmente direcionadas para algumas atividades e carreiras, influenciando quer as taxas de abrangência por Direção de Serviços, quer as participações por Direção de Serviços e por cargo/categoria. Efetivamente, em 2021 destaca-se a participação de 92% dos inspetores das pescas e de 68% dos inspetores de navios em ações de formação.

No que se refere à participação por género e por comparação com 2020, verifica-se uma redução das diferenças entre homens e mulheres, embora ainda exista uma clara assimetria. Constata-se uma redução da diferença de 30%, em 2020, para 22% em 2021 relativamente às participações femininas e masculinas, e de 35% em 2020 para 21% em 2021 no que concerne às participações face aos efetivos.

Relativamente à avaliação de eficácia da formação, embora os resultados obtidos sejam positivos, com uma média de 3,5 numa escala de 1 a 4, é necessário continuar a trabalhar para que a formação realizada

permita os ganhos de qualidade, eficácia e eficiência esperados no trabalho desenvolvido.

A melhoria contínua do processo de gestão e organização da formação profissional, assim como a análise sistemática dos indicadores da formação, permitem adaptar a formação proporcionada na DGRM, dando uma resposta mais adequada às solicitações dos trabalhadores e das direções de serviços.

Relativamente à avaliação das ações de formação pelos formandos, em 2021, os questionários de satisfação do formando foram aplicados com recurso a plataformas eletrónicas, possibilitando uma abordagem mais simples na aplicação dos questionários. A taxa de respostas ficou, no entanto, aquém do esperado, com um resultado de 34% face ao número de participações em ações de formação.

O resultado obtido nos diversos parâmetros dos questionários é positivo, com uma avaliação global média das ações de formação de 3,42. O parâmetro com melhor avaliação foi o relativo à prestação do/a formador/a, com uma média de 3,65.

