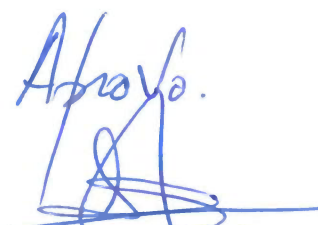
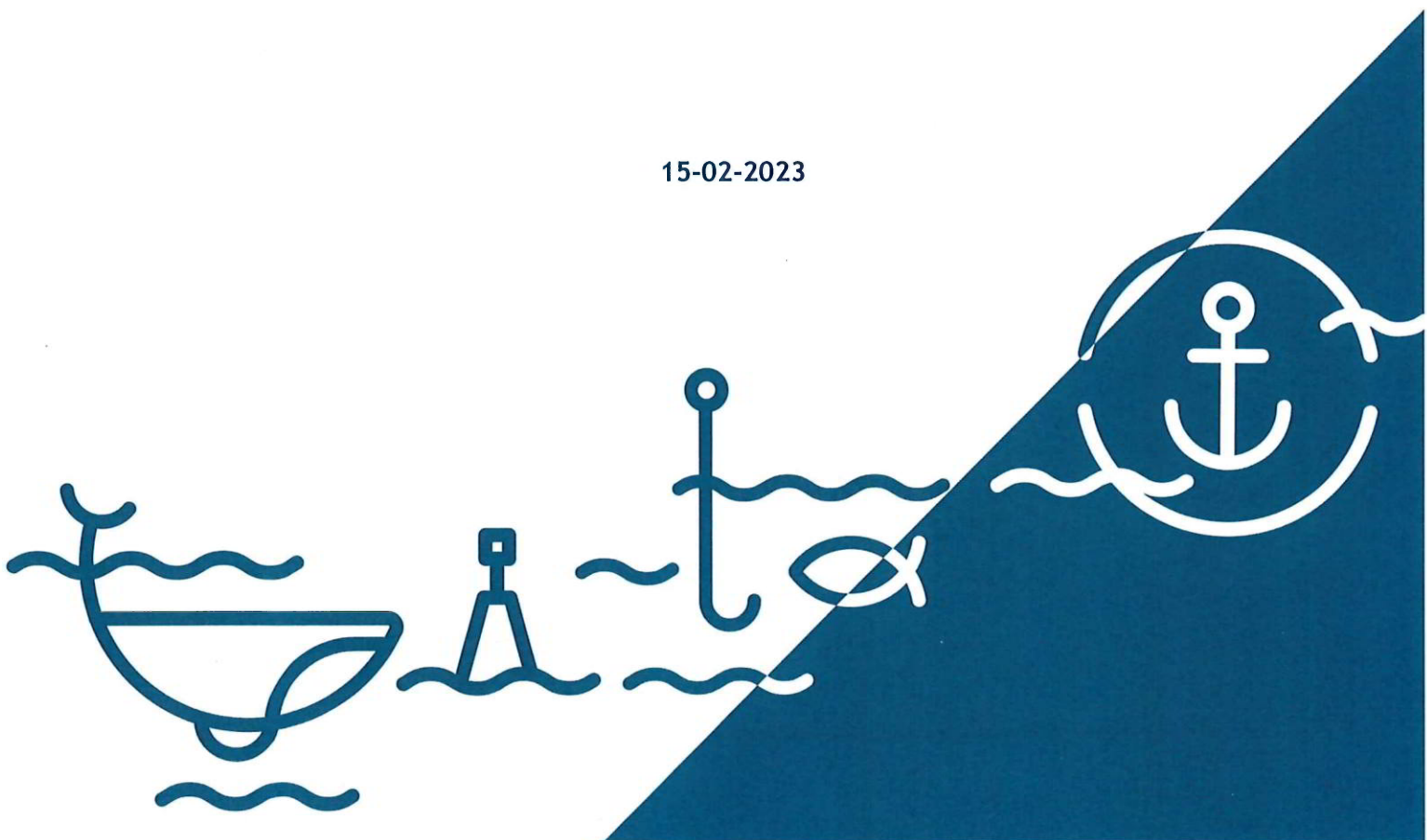


Aprova.

2023/16/1
José Carlos Simão
Diretor-Geral

Relatório de Formação 2022

15-02-2023



Índice

1. Introdução	3
2. Formação Planeada / Formação Realizada	5
3. Participação em Formação.....	7
4. Caracterização das ações de formação	10
5. Duração da formação.....	Erro! Marcador não definido.
6. Encargos realizados com a formação	12
7. Avaliação da eficácia da formação.....	15
8. Avaliação da formação pelos formandos	17
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.

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

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, planeamento, realização e avaliação da formação).

Dando continuidade aos procedimentos adotados em 2020 e 2021, resultado das contingências impostas pela pandemia COVID-19, no ano de 2022 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 2022 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 27/01/2022, 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.

O Plano de Formação para 2022 considerou a realização de 67 ações de formação, distribuídas por 12 áreas de formação, num total de 10.459,5 horas de formação, abrangendo cerca de 204 trabalhadores e com um custo estimado de aproximadamente 50.000,00€. Destas 67 ações de formação, 17 correspondiam a formação financiada, num total de aproximadamente 3270 horas, envolvendo 101 trabalhadores.

Analizando os elementos relativos à formação efetuada em 2022, constata-se que foram realizadas 73 ações de formação, sendo que 21 correspondem a ações planeadas, o que representa 31% de execução das ações previstas no plano de formação.

Designação da ação de formação	Duração	Nº Formandos
Bmar	2,5	18
CIBERSEGURANÇA	14	1
Curso de Especialização em Compras e Contratação Pública	63	2
Curso de Patrão Local	28	2
Data Scientist: Transformar Dados em Conhecimento	7	2
Edição de Folhas de Cálculo (Excel - Nível Avançado)	25	3
Edição de Folhas de Cálculo (Excel - Nível Inicial)	50	4
Edição de Folhas de Cálculo (Excel - Nível Intermédio)	21	2
Entrevista de Avaliação de Competências	35	2
Gestão da Formação na AP	21	3
Gestão de Projeto	25	1
Governança e Práticas de Inovação	14	2
Inovação e Grandes Dados	14	1
Inteligência Emocional	25	1
Liderança e Trabalho em Equipa	25	2
Língua Inglesa	25	1
Marketing Digital	25	1
Novas Alterações ao CCP	7	2
Segurança e Saúde no Trabalho - situações epidémicas/pandémicas	25	2
SIADAP III Alterações	15	2

Tabela 1 – Ações do Plano de Formação de 2022: 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 109%.

As 52 ações extraplano contabilizam 121 participações, num total de cerca de 2009h de formação, correspondendo a 71% das ações de formação realizadas e a 49% das participações.

Assim e no total, foram realizadas 3011,5 horas de formação, com 176 participações e o envolvimento de 107 trabalhadores, correspondendo a uma taxa de abrangência de 37%.

Indicadores do Plano de Formação	Previsto	Plano Realizado	Total Realizado
Ações de formação	67	21	73
Formandos envolvidos	204	55	176
Taxa trabalhadores envolvidos	76%	14%	37%
Média formandos por ação	5,2	3	2
Volume de horas de formação	10459,5	1002,5	3011,5
Média de horas por formando	51,30h	18h	17h
Custo médio por formando	245,00 €	117,92 €	263,05€
Custo médio por ação	746,00 €	308,84 €	634,19 €
Custo médio / hora de formação	4,78 €	6,469426434	15,37 €
Custo total	50 000,00 €	6 485,60 €	46 296,01 €

Tabela 2 – Indicadores do Plano de Formação 2022

Analisando os gráficos 1, 2 e 3 relativos à evolução da formação nos últimos quatro anos, constata-se que em 2022, relativamente ao volume de formação (gráfico 1), e face ao ano de 2021, se verificou uma

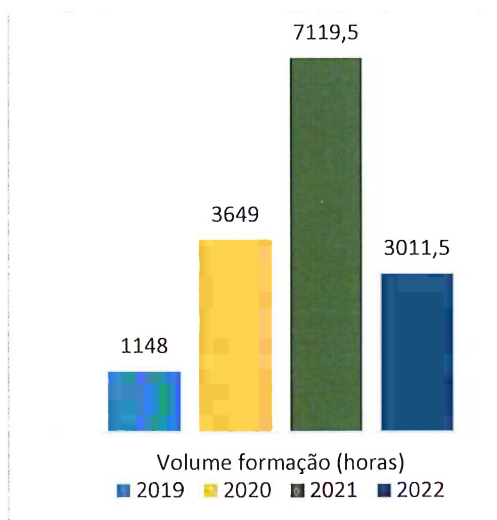


Gráfico 1 - Evolução do volume das horas de formação 2019-2022

diminuição muito significativa de número de horas de formação (menos 4108h). Também em relação ao ano de 2020, embora menor, houve uma diminuição de número de horas de formação. No entanto, face ao ano 2019, o volume de horas mais do que duplicou em 2022 (mais 1863,5h).

No que respeita às participações nas ações de formação (gráfico 2), no ano de 2022 verifica-se uma acentuada redução face aos anos anteriores: menos 90 participações do que em 2021, menos 148 do que em 2020 e menos 120 do que em 2019.

Relativamente ao número de ações realizadas (gráfico 3) também se constata uma diminuição face ao ano

de 2021, tendo-se realizado menos 26 ações. Contudo, em comparação com os anos de 2020 e 2019, realizaram-se mais 225 e mais 22, respetivamente.

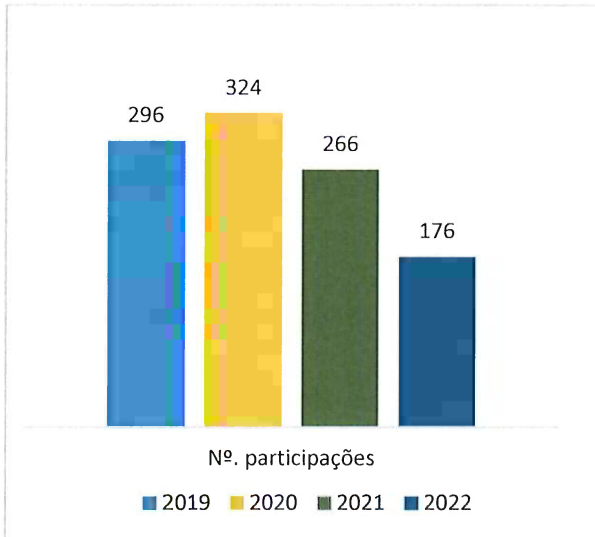


Gráfico 2 - Evolução do número de participações 2019-2022

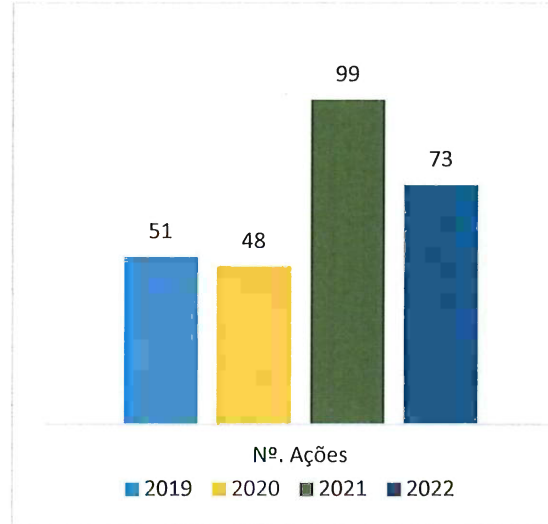


Gráfico 3 - Evolução do número de ações 2019-2022

3. Participação em Formação

Em 2022, foram realizadas 73 ações de formação, que contaram com a participação de 113 trabalhadores e que registaram 176 participações². Face ao efetivo de 263 trabalhadores na DGRM a 31/12/2022, o Plano de Formação teve uma taxa de abrangência de 37%, o que representa um decréscimo face aos anos de 2020 e de 2021, com uma taxa de abrangência de 62% e 55%, respetivamente, mas sendo superior aos valores alcançados em 2019 (27%).

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

Considerando as taxas de abrangência por Direção de Serviços³ face ao respetivo efetivo (gráfico 4), verifica-se que quatro das oito Direções de Serviços têm taxas de abrangência iguais ou superiores a 40%, com claro destaque para a DSRN com uma taxa de abrangência de 191%. Relativamente às Direções de Serviços com taxas de abrangência menos expressivas, quer a DSPIE, quer a DSMC, estão com 24% e 29% de abrangência, respetivamente, enquanto que a DSJ e a DIR têm taxas superiores a 30%.

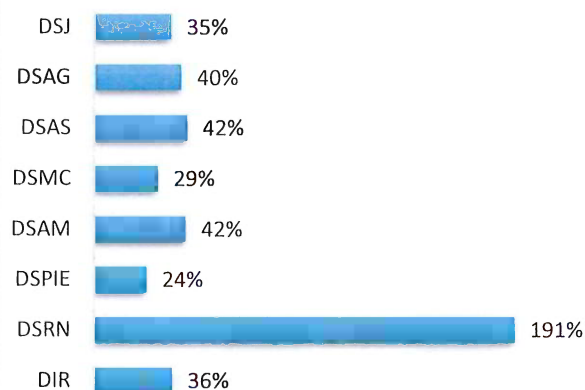
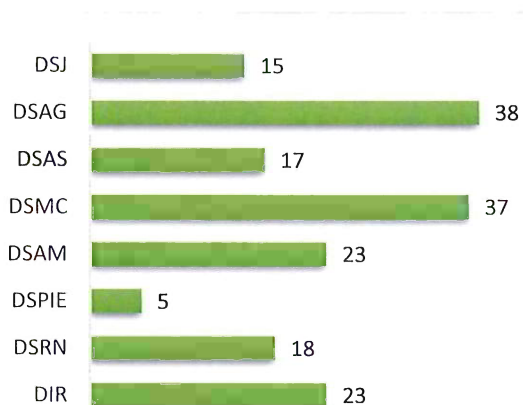


Gráfico 4 – Taxas de abrangência por direção de serviços



Na perspetiva das participações por Direção de Serviços, (gráfico 5) constata-se que a DSAG detém o maior n.º de participações, com 38 em 176, seguida da DSMC com 37, enquanto a DSPIE tem o menor n.º com 5 participações. A DIR e a DSAM, com 23 participações cada respetivamente, possuem o terceiro maior n.º de participações. Comparativamente a 2021, verifica-se uma quebra acentuada do n.º de participações em 2022, sendo que apenas a DIR e a DSAS tiveram um ligeiro aumento do número de participações. Todas as restantes Direções de Serviços tiveram

Gráfico 5 - Participação por Direção de Serviços uma redução.

Quando analisados os dados relativos às taxas de participação por cargo/categoria⁴ (gráfico 6), destacam-se as participações dos Inspetores das Pescas e dos Coordenadores Técnicos, com uma taxa de 108% e de 80%, respetivamente, valores que contrastam com os dos Inspetores Adjuntos e dos Assistentes Operacionais com taxas de abrangência de 0%.

Por comparação a 2021, verifica-se em 2022 uma redução significativa na taxa de abrangência de todos os cargos/categorias, exceto na categoria de Coordenador

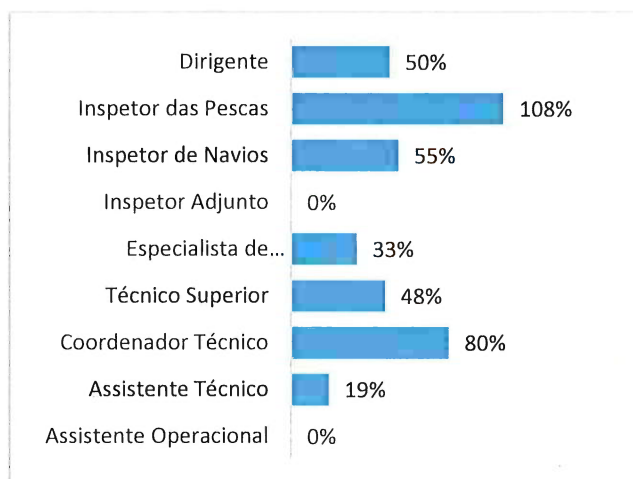


Gráfico 6 – Taxas de abrangência por cargos/categorias

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 e Comunicação (DSIC).

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

Técnico, onde a taxa de abrangência teve um aumento de 20%.

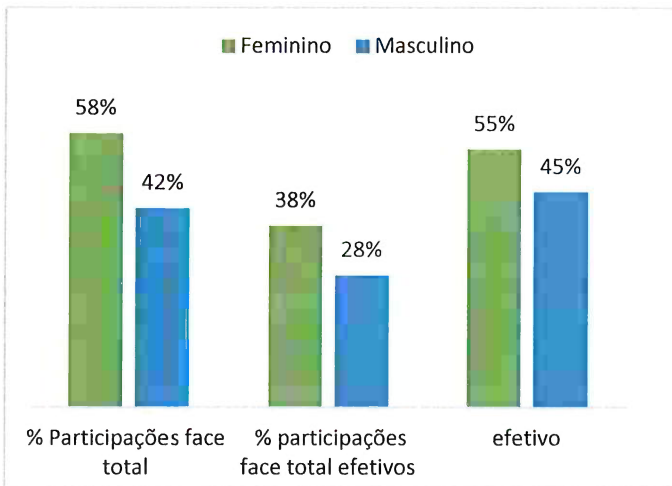


Gráfico 7 – Taxa de participação por género

No que se refere à participação por género e com é possível observar no gráfico 7, embora tenham sido reduzidas as diferenças, ainda existe uma assimetria entre homens e mulheres, já que das 176 participações, 102 são de mulheres, o que corresponde a uma taxa de 58% face ao total de participações. Quando se consideram as taxas de participação face ao total de efetivos, verifica-se uma diferença de 10% de participações das mulheres face aos homens, cuja taxa de participação se situou nos 42%.

No entanto e por comparação a 2021, verifica-se uma redução destas diferenças: de 22% em 2021 para 16% em 2022, no que respeita às participações face ao total, e de 21% em 2021 para 10% em 2022, nas participações face ao efetivo.

Embora o mapa de pessoal da DGRM tenha mais mulheres do que homens, em 2022 a diferença situou-se em 10%, com as mulheres a representarem 55% do total de efetivos e os homens 45%.

Analisando a taxa de participação por cargo/carreira, sob uma perspetiva de género, é possível verificar a

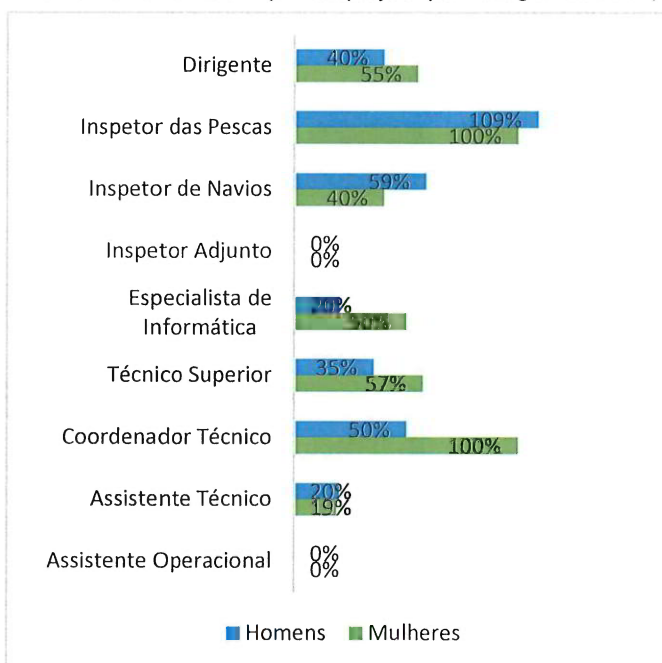


Gráfico 8 – Taxa de participação, por género e cargo/carreira

predominância da participação das mulheres face aos homens na maioria dos cargos/categorias. As exceções ocorrem nas carreiras de Inspetor das Pescas, de Inspetor de Navios e de Assistente Técnico.

Na carreira de Coordenador Técnico a participação das mulheres foi de 100%, o dobro da participação dos homens da referida carreira, e nas carreiras de Técnico Superior e de Especialista de Informática a participação das mulheres foi de 57% e 50%, enquanto que a dos homens foi de 35% e de 20%, respetivamente.

4. Caracterização das ações de formação

Relativamente ao tipo de formação, constata-se que a formação interna teve apenas 17 em 178

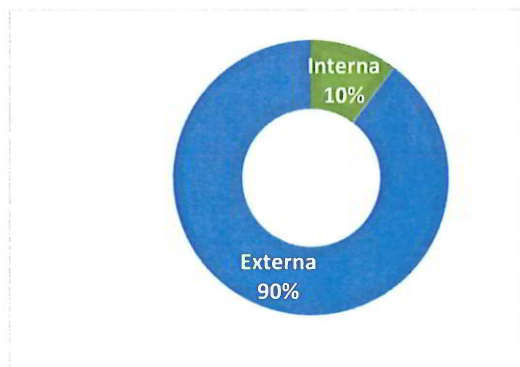


Gráfico 9 – Participações por tipo de formação

participações. Através do gráfico infra, pode verificar-se que 90% das participações ocorreram em ações de formação externa.

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 2022, das 73 ações de formação realizadas, 56 foram ações externas, tendo concentrado mais de 85% da totalidade das horas de formação e 90% das participações, conforme já referido.

Analisando o gráfico relativo às participações por ação de formação, verifica-se que as 10 ações de formação mais participadas, tiveram um nível de participantes entre os 4 e os 15 participantes por ação. Estas ações correspondem, maioritariamente, a formações específicas, como seja a formação contínua para inspetores de navios, a formação de preparação e interpretação de testes genéticos no âmbito de investigações forenses e a formação para identificação das espécies marinhas da costa portuguesa com interesse comercial (estas duas últimas especialmente direcionadas para o universo da inspeção das pescas). As formações quer para os inspetores de navios quer para os inspetores das pescas, bem como a do Bmar - nível II, foram organizadas especificamente para os

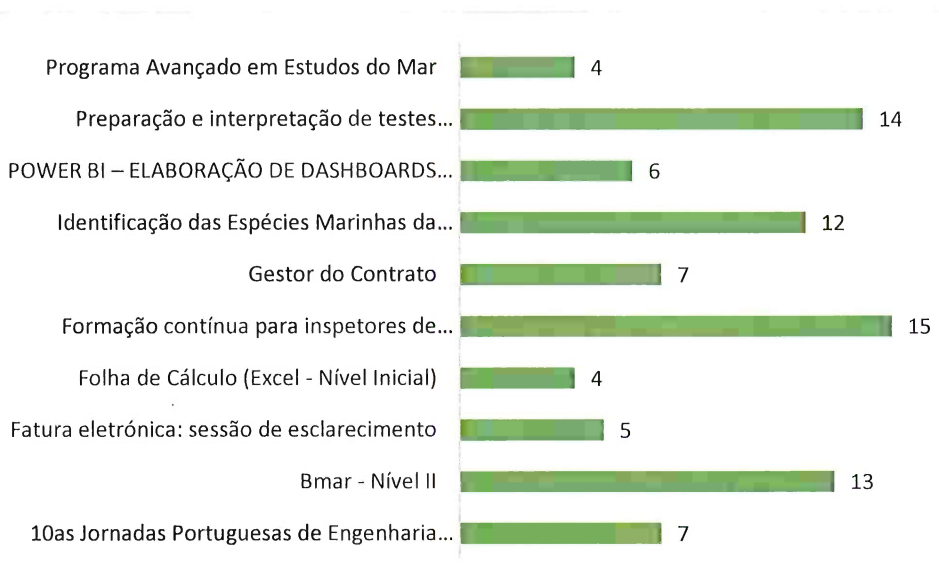


Gráfico 10 – Participações por ação de formação

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

trabalhadores da DGRM, o que explica o elevado n.º de participações. O mesmo acontece em relação à única formação interna realizada em 2022, o curso em Bmar, que teve 13 participações.

Considerando todas as ações realizadas, internas e externas, constata-se que a maioria teve uma duração até 3h, sendo por isso considerados cursos de curta duração. No cômputo global, 64% das ações tiveram até

21h, enquanto 24% tiveram entre 23h e 28h. A incidência significativa das ações de formação até 3h (34%) reflete as participações em webinars/webcasts e sessões de divulgação/esclarecimentos.

No conjunto das 73 ações de formação, houve 15 ações realizadas em regime pós-laboral e 10 ações realizadas em regime presencial, resultado direto da continuidade da situação pandémica.

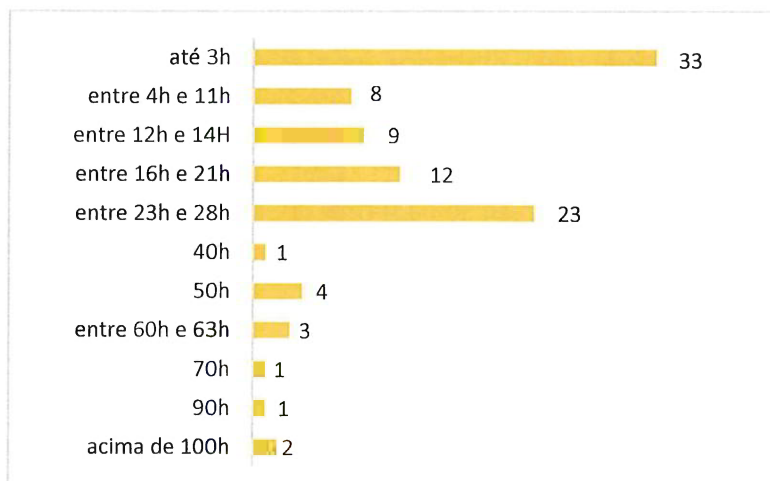


Gráfico 11 - N.º de ações por horas de formação

5. Duração da formação

Em 2022, foram realizadas 3011,5 horas de formação profissional, menos 4108 horas do que em 2021, menos 637,5 do que em 2020 e mais 1863,5 do que em 2019. Na distribuição do volume de formação por cargos/carreiras, conforme o gráfico infra, destaca-se a carreira Técnica Superior com 1554 horas, um volume de formação correspondente a 51,60% do total de horas de formação. Acima das 200 horas e representando, respetivamente, 13,08% e 8,23% do total de horas de formação, estão a carreira de Inspetor das Pescas, com 394 horas e a carreira de Inspetor de Navios, com 248 horas. Os Dirigentes, com 516,5 horas, concentram 17,15% do número de horas de formação. Em contraponto, estão as carreiras de Coordenador Técnico e de Especialista de Informática, com um volume de formação inferior a 100 horas cada.

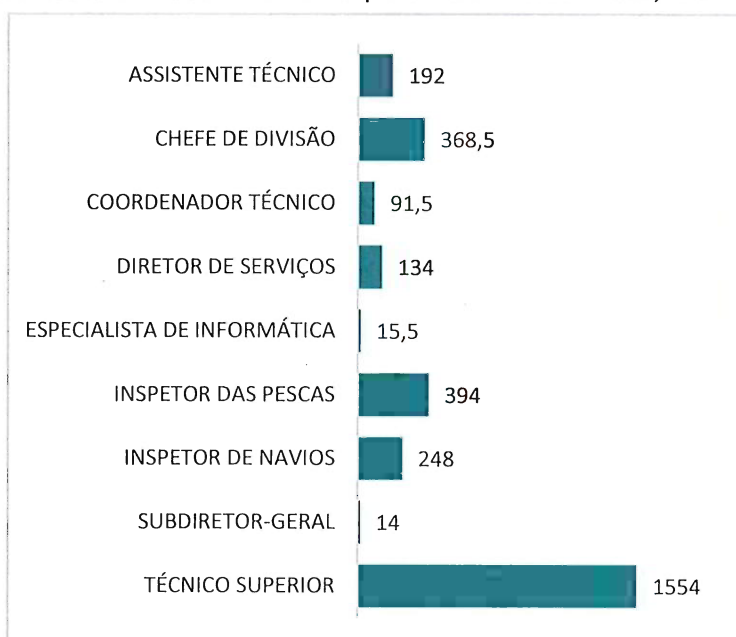


Gráfico 12 - Volume de formação por cargos/ carreiras

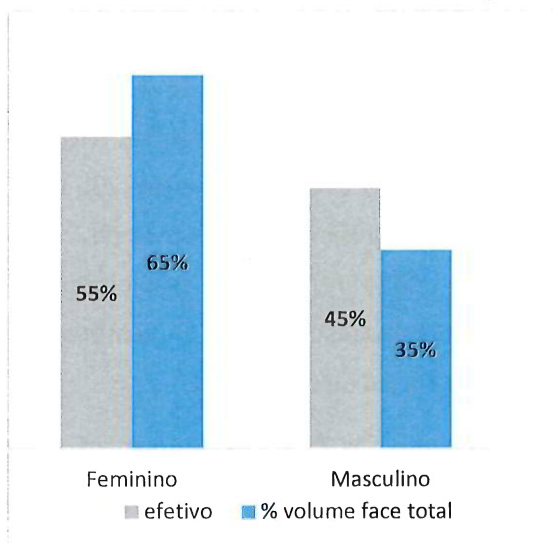


Gráfico 13 - Volume de formação, por sexo, face ao efetivo

Quando analisados os dados relativos ao volume de horas de formação sob uma perspetiva de género, conforme gráfico 13, verificamos uma incidência de 65% das mulheres face a 35% dos homens no que respeita ao volume de formação, a que correspondem 1966,5 e 1045 horas, respetivamente. Considerando que a diferença dos efetivos é de mais 10% de mulheres face aos homens, a disparidade no volume de horas de formação representa um desequilíbrio na distribuição/participação na formação, por género, o que se deve ao facto de a carreira de Técnico Superior, que teve a maior nº de horas de formação, ser maioritariamente composta por mulheres.

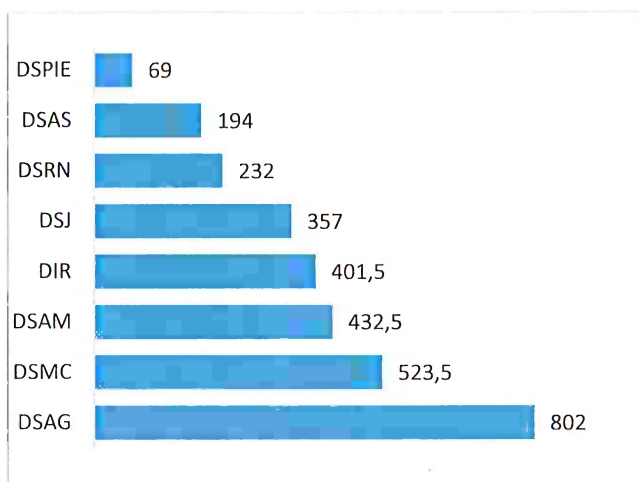


Gráfico 14 - Volume de formação por Direção de Serviços

Analisando os dados constantes do gráfico 14, relativos ao n.º de horas de formação por Direção de Serviço, verifica-se que a DSAG, a DSMC, a DSAM e a DIR concentram mais de 60% do total de horas de formação, com 802h, 523,5h, 432,5h e 401,5h, respetivamente. Considerando as demais Direções de Serviços é possível observar que à semelhança do ano de 2021, a DSPIE tem o menor volume de horas de formação, com 69h, seguida da DSAS e da DSRN, com 194h e 232h, respetivamente.

6. Encargos realizados com a formação

O Plano de Formação de 2022 previa um investimento de cerca de 50 000,00€ em formação profissional, distribuído por 67 ações e com uma taxa de abrangência de 76% dos trabalhadores. Como é possível observar nos gráficos apresentados anteriormente, em 2022 a execução financeira aproximou-se bastante da meta inicialmente traçada, tendo sido de 92,5% face ao previsto, com um encargo ligeiramente superior a

46 000,00€. Relativamente à taxa de abrangência em 2022, esta situou-se nos 37%, com 176 participações em 73 ações de formação realizadas.

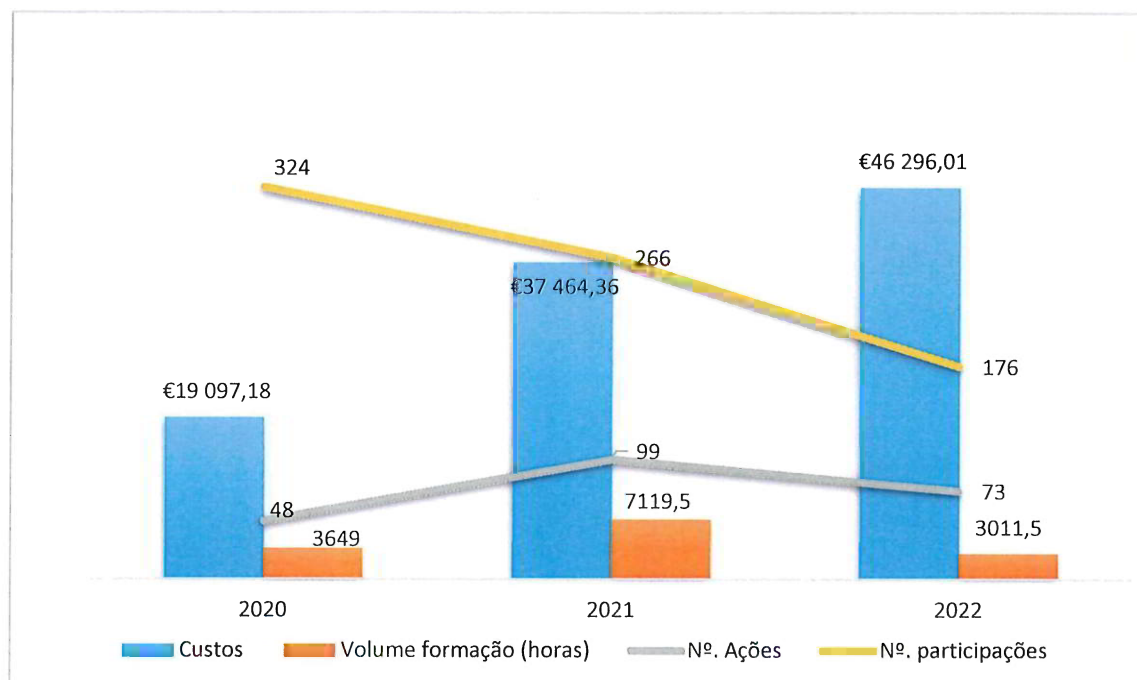


Gráfico 15 - Evolução de indicadores de formação 2020/2022

Quando observados os dados relativos aos últimos três anos, conforme informação constante do gráfico 15, é possível verificar um aumento dos custos face a 2020 e a 2021, mais 27.198,83€ do que em 2020 e mais 8.831,65€ do que em 2021, mas também relativamente ao nº de ações de formação, que teve aumento de 26 face ao ano de 2020 e de 77 face a 2021. No entanto, relativamente ao nº de participações regista-se um decréscimo de 148 e 90 face a 2020 e 2021, respetivamente. Também relativamente ao nº de horas de formação é possível observar um decréscimo de 4108 horas face ao ano de 2021, menos de metade das horas de formação de 2022, e um decréscimo de 637,5 horas face a 2020.

À semelhança do sucedido em 2021, no decurso de 2022 realizaram-se diversas ações de formação sem custos associados, decorrentes do programa de formação financiado, existente no âmbito do Programa Lisboa 2020, quer proporcionadas pelo GPP, quer por entidades formadoras incluídas no Programa.

Analisando os custos por cargos/carreiras, visíveis no gráfico 16, constata-se que os Inspectores das Pescas

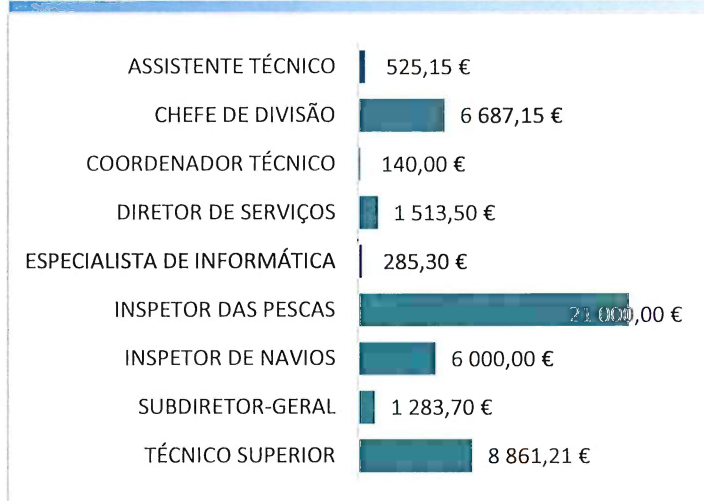


Gráfico 16 – Custos por cargos/carreiras

absorveram cerca de 45% dos encargos com a formação, com 21 000,00€, seguidos dos Técnicos Superiores com 19%, o que corresponde a 8 961,21€, e dos Dirigentes (Subdiretor-Geral, Diretores de Serviços e Chefe de Divisão) com 20%, num total de 9 484.35€. O custo médio por formando foi de aproximadamente 263,05€, cerca de 18€ acima do previsto, enquanto que o custo médio por ação de formação se situou nos 634,19€, cerca de 85% do custo inicialmente estimado.

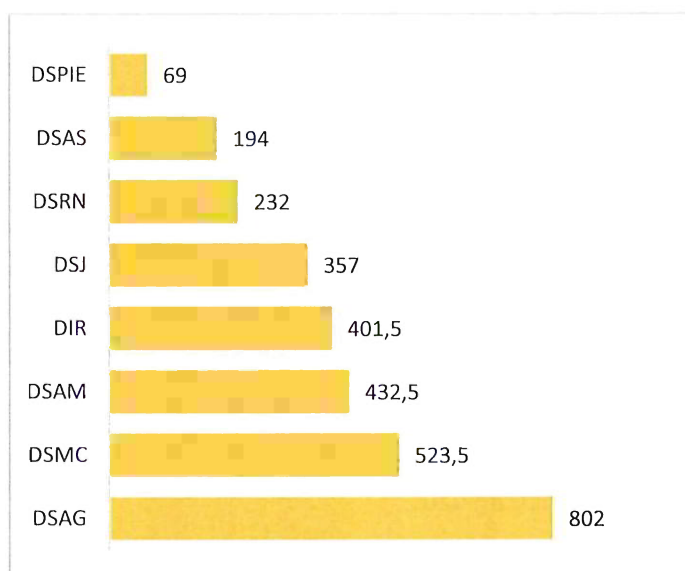


Gráfico 17 – Horas de formação por direção de serviços

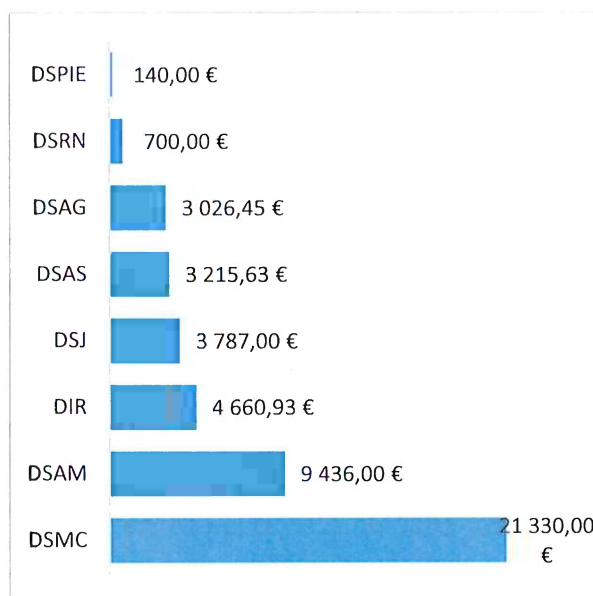


Gráfico 18 – Custos por direção de serviços

Na análise das horas e dos custos de formação por Direção de Serviços, gráficos 17 e 18 respetivamente, constata-se que, embora a DSAG seja a direção de serviços com mais horas de formação, 802 horas, representando 26,63% do total de horas de formação, no que aos custos se reporta é a DSMC a unidade orgânica com maior impacto, com um custo total de 21 330,00€, o que representa 46% dos custos com a formação durante o ano de 2022, mas cujo volume de horas é o segundo maior face ao total. A DSPIE é a unidade orgânica com menor impacto, representando apenas 0,3% dos custos, o que reflete o facto de ter sido a unidade orgânica com o menor volume de horas de formação, 2,29%, com o menor número de participações, 5, bem como a menor taxa de participantes face ao efetivo, 24%.

No que se refere à análise por género e conforme se observa no gráfico 19, verifica-se que os custos associados à formação realizada pelas mulheres se situam nos 35% face ao total, enquanto a formação

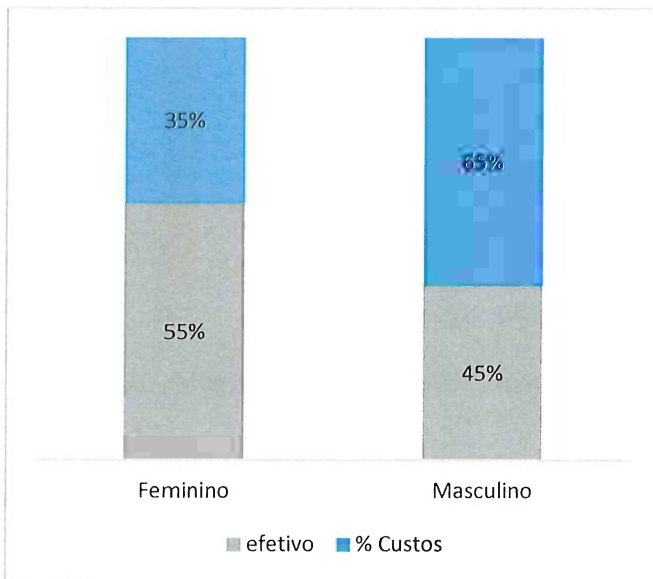


Gráfico 19 – Custos por género face ao efetivo

realizada pelos homens ascende aos 65%. Estes dados refletem a formação específica realizada, com particular impacto nas carreiras de inspeção, onde o efetivo é predominantemente masculino. Comparando estes resultados com os obtidos no âmbito do volume de horas de formação, por género, face ao efetivo (gráfico 13), verifica-se uma inversão, ou seja, as mulheres realizaram mais 30% de horas de formação do que os homens.

Quando comparados os dados do Gráfico 18 do ano de 2022 com os de 2021, verifica-se um aumento de 14% dos custos associados à formação realizada pelos homens em detrimento de uma diminuição de 14% dos custos da formação realizada pelas

mulheres.

7. Avaliação da eficácia da formação

Os resultados apresentados decorrem dos questionários remetidos aos dirigentes no âmbito da avaliação da eficácia da formação. Os resultados foram agrupados, por direção de serviços, considerando todas as formações realizadas pelos respetivos trabalhadores no decurso do ano 2022 e que tenham sido avaliadas pelos respetivos dirigentes. 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 26 ações de formação, tendo todas sido avaliadas de forma positiva. Observando o gráfico infra, com os dados relativos aos resultados médios por direção de serviços, constata-se que, das sete

direções de serviço que efetuaram a avaliação de eficácia da formação, a DSAS, a DSJ e a DSRN apresentam uma avaliação média abaixo de 3, com 2,9 a DSAS e a DSJ, e 2,8 a DSRN, enquanto as demais têm uma avaliação entre 3,2 e 3,4.

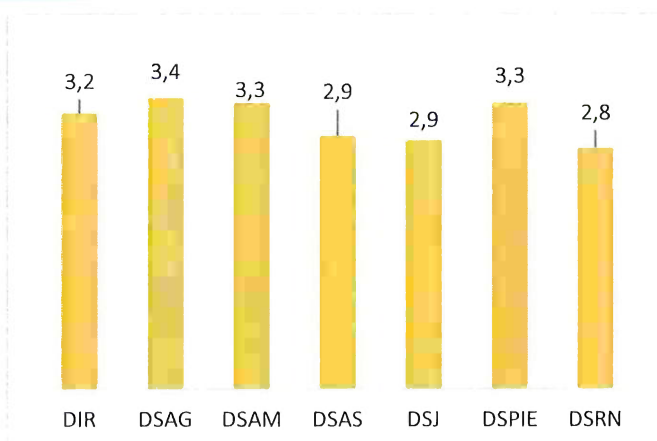


Gráfico 20 - Média da avaliação da eficácia por direção de serviços

Analisando os parâmetros da avaliação da eficácia das ações, conforme gráfico 21 constata-se que a média global das avaliações é de 3,1, sendo que todos os parâmetros tiveram uma avaliação média de 3,1.

No que respeita aos dados por cargos/carreiras (gráfico 22), verifica-se alguma variação dos resultados obtidos. Efetivamente, apenas a carreira de Técnico Superior e o cargo de Chefe de Divisão tiveram uma avaliação média de 4, com as demais carreiras a terem avaliações entre o 3 e o 3,8.

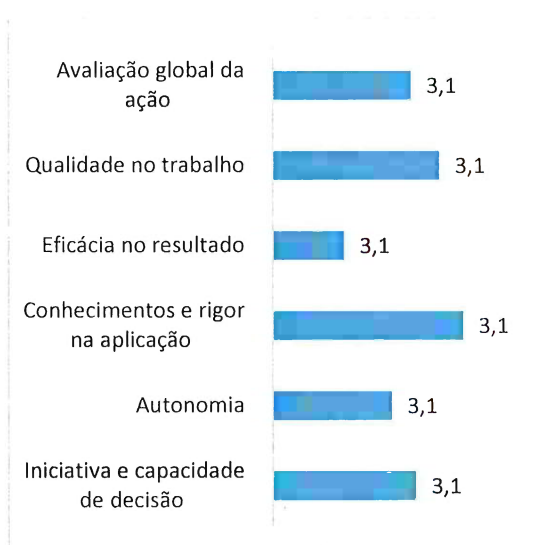


Gráfico 21 - Resultados médios dos parâmetros da avaliação da eficácia

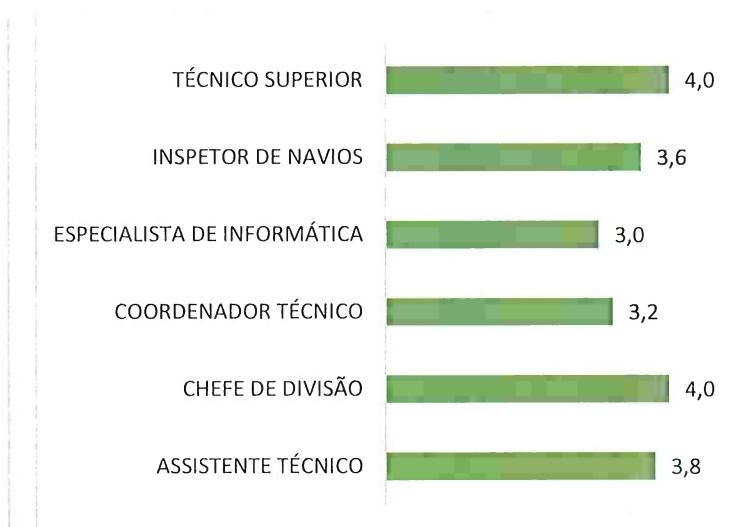


Gráfico 22 - Média da avaliação por cargos/carreiras



Gráfico 23 – Média da avaliação por área de formação

Analisando as ações de formação por área de formação, embora as avaliações não tenham grandes variações, destacam-se as áreas de formação Específica, de Gestão de RH e de Competências de Inovação, com uma média de avaliação de eficácia de 3,1. No ponto oposto situam-se as áreas de Regimes Jurídicos e de Contratação Pública, com uma média de avaliação de eficácia de 3.

8. Avaliação da formação pelos formandos

Em 2022, e à semelhança do que já tinha acontecido em 2021, os questionários de satisfação do formando, foram aplicados com recurso a plataformas eletrónicas, o que permitiu ultrapassar as questões anteriormente suscitadas relativamente à confidencialidade das respostas, possibilitando uma abordagem mais simples na aplicação dos questionários. O questionário é composto por grupos distintos, com questões específicas e para cada grupo, sendo-lhes aplicada uma escala de 0 a 4, em que 1 é insuficiente e 4 é muito bom. Foram obtidas 70 respostas, o que representa uma taxa de resposta de 40% face às 176 participações em ações de formação, o que representa um aumento de 6% de respostas face ao ano de 2021.

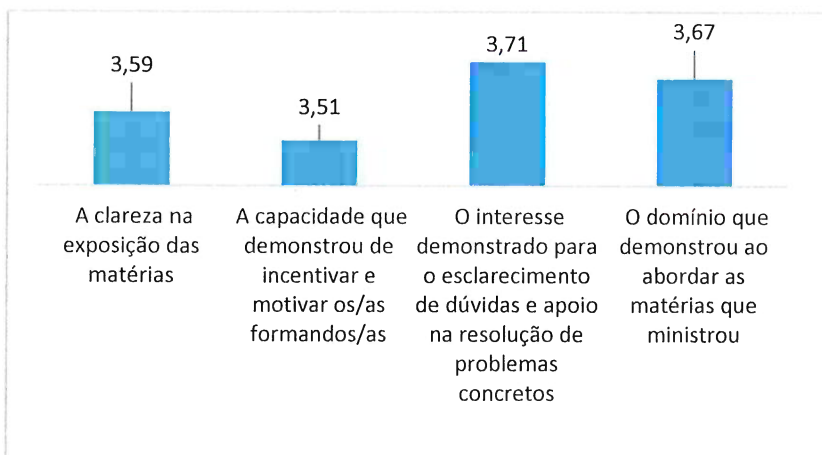


Gráfico 24 – Média da avaliação do desempenho do/a formador/a

Analisando o gráfico 24, 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 dúvidas e o domínio das matérias. As avaliações situam-se entre 3,51, para a capacidade de incentivar e motivar, e 3,71, para o interesse demonstrado para o esclarecimento de dúvidas e apoio na resolução de problemas, com a

média das avaliações a situar-se acima dos 3,62.

Já no que diz respeito à avaliação da ação de formação, conforme é possível observar no gráfico 25, a média global de avaliação das ações situa-se nos 3,35, em que a duração da ação obtém a avaliação mais baixa (3,27) e as questões relativas ao cumprimento dos objetivos e ao horário da ação, obtiveram as avaliações mais elevadas, com 3,41 e 3,43, respetivamente.

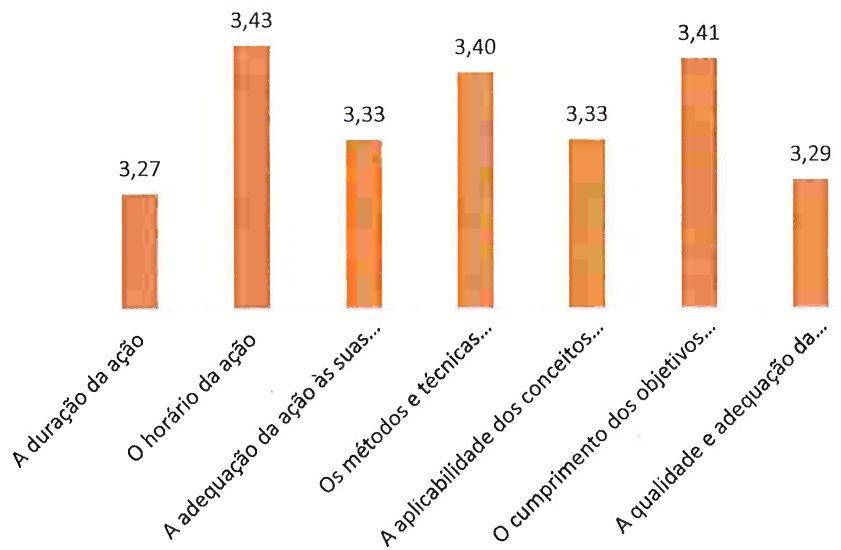


Gráfico 25 – Média da avaliação das ações de formação

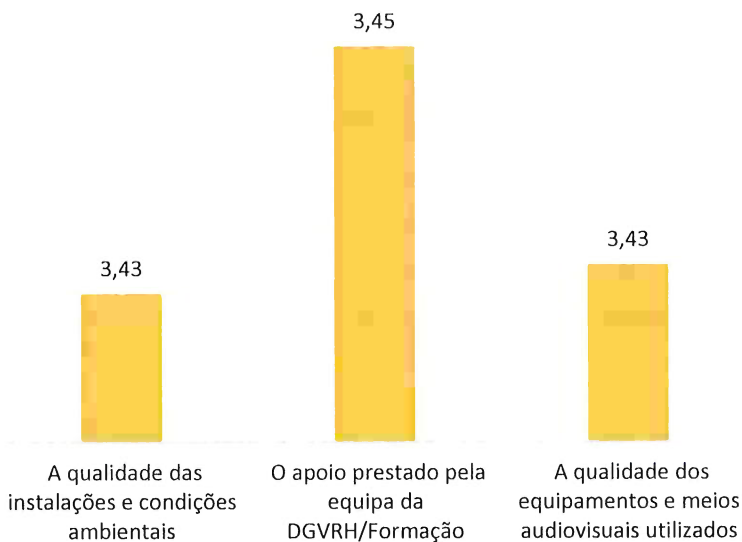


Gráfico 26 – Média da avaliação da organização da ação

Sobre a organização da ação, a média da avaliação ficou nos 3,43, constatando-se pouca diferença na avaliação dos três parâmetros, conforme se pode observar no gráfico 25. Ainda assim e com uma avaliação de 3,45, destaca-se o apoio prestado pela DGVRH. A qualidade das instalações e a qualidade dos equipamentos e meios audiovisuais obtiveram uma avaliação mais baixa, 3,43 as duas.

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 3,40, como dos conhecimentos finais face aos conhecimentos iniciais, avaliados em 3,34 e 2,64, respetivamente.

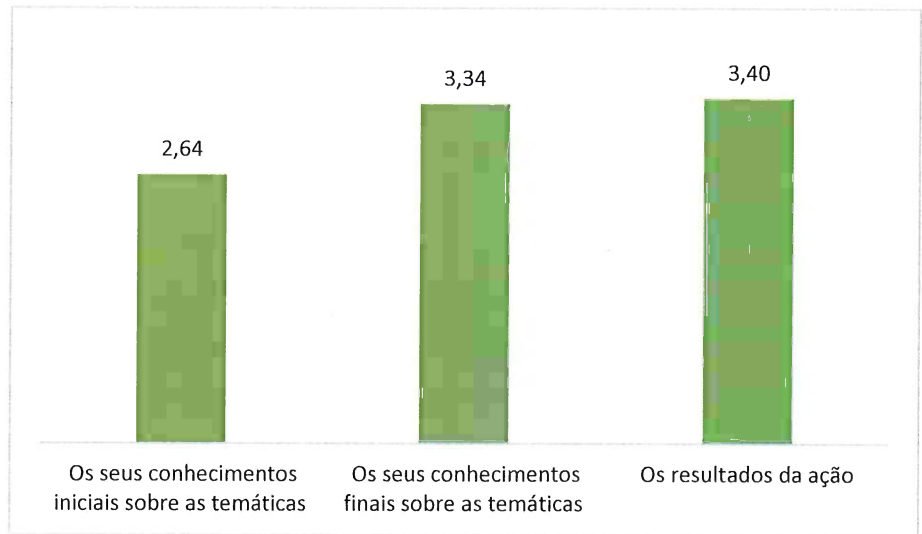


Gráfico 27 - Média da avaliação dos conhecimentos e do resultado da ação

9. Conclusões

Durante o ano de 2022 e à semelhança do que sucedeu nos anos de 2020 e 2021, a maioria das ações de formação profissional realizou-se com recurso a plataformas informáticas, tendo-se consolidado o formato de formação online, circunstância que tinha sido considerada aquando da elaboração do Plano de Formação para 2022.

Da análise dos dados da formação planeada e executada em 2022 verifica-se um decréscimo acentuado dos principais indicadores de formação face ao realizado em 2021, como sejam o número total de ações, o n.º de horas de formação realizadas e o n.º de participações. Efetivamente e conforme ficou expresso no relatório, embora em 2022 tenha sido alcançada uma taxa de realização do Plano de Formação de 109%, ligeiramente superior à alcançada em 2021, de 105%, verificou-se uma redução do n.º total de ações de formação face a 2021, com um total de 73 ações de formação realizadas/participadas em 2022, enquanto que em 2021 foram 99. Também no que se refere à taxa de participação, é possível constatar uma redução de 18%, passando de 55% em 2021 para 37% em 2022, assim como no n.º total de horas de formação, que em 2022 foram menos de metade das horas de formação de 2021.

Estes resultados explicam-se, em parte, pela necessidade dar cumprimento às atribuições e atividades que ficaram pendentes durante o período da pandemia, mas também pelo regresso ao trabalho maioritariamente de cariz presencial e à necessidade de conjugação destes dois fatores com o tempo disponibilizado para formação.

Por outro lado, verificou-se uma redução na participação em ações de formação financiadas e sem custos para a DGRM, e um aumento com as formações das áreas específicas, como sejam as relacionadas com a inspeção das pescas e de navios, a da contratação pública e as competências digitais. A realização de formação mais especializada explica a redução do n.º de participantes e da sua abrangência face ao efetivo, mas também o aumento dos custos. Efetivamente, este foi o único indicador que registou um crescimento face a 2021, com 46 296,01€ executados em 2022, contra 37 464,36€ executados em 2021.

Os resultados alcançados na formação de 2022 e constantes do presente relatório, permitem antecipar uma mudança no padrão de formação para o futuro, com a redução dos indicadores de cariz eminentemente quantitativos, designadamente o n.º de ações, n.º de participações e a taxa de abrangência. No entanto, esta alteração deverá ser entendida no contexto dos resultados conseguidos nos últimos três anos, progredindo-se na transição da formação para áreas mais específicas e direcionadas, promovendo um conhecimento mais especializado, mais técnico, o que, por sua vez, promoverá o crescimento do conhecimento e das competências dos trabalhadores da DGRM.