

Relatório de Formação

2017

Ficha Técnica

Título

Relatório de Formação 2017

Elaboração

DSRH | DAAQ - Divisão de Avaliação,
Auditoria e Qualificação

Data de finalização

15 | maio | 2018

Endereço

Secretaria-Geral
Ministério do Ambiente
Rua de "O Século" n.º 63 - 2.º andar
1200-433 Lisboa
Telefone: +351 213 231 587
E-mail: daaq@sg.mamb.gov.pt

Índice

1.Introdução	4
2.Formação Planeada/Realizada.....	5
2.1 Formação Extraplano.....	6
2.2 Autoformação.....	8
2.3 Ações de Formação Divulgadas e Não Realizadas.....	9
3.Participação em formação	9
3.1 Categoria	10
3.2 Unidade Orgânica	11
4.Caracterização das Ações de Formação	12
4.1 Formação Externa.....	13
4.2 Formação Interna	14
5.Duração efetiva da formação.....	15
6.Encargos com a Formação	16
7.Avaliação da formação.....	16
8.Conclusão	17

Índice de tabelas

Tabela 1 - Sumário Síntese.....	4
Tabela 2- Ações do Plano de Formação 2017	5
Tabela 3 - Indicadores do Plano de Formação 2017	6
Tabela 4 - Ações de Formação Extraplano Realizadas.....	7
Tabela 5 - Autoformação	8
Tabela 6 - Ações de formação divulgadas e não realizadas.....	9
Tabela 7 - Participações/Participantes em formação por Cargo/Carreira	10
Tabela 8 - Ações de Formação Externas.....	13
Tabela 9 - Ações de Formação Internas	14
Tabela 10 - Volume de Formação	15
Tabela 11 - Custo por tipologia de formação	16
Tabela 12 - Avaliação da satisfação com ações de formação	16

Índice de gráficos

Gráfico 1 – Taxa de Execução Ações Planeadas 2015-2017	6
Gráfico 2 – Evolução da Formação Extraplano 2015-2017.....	8
Gráfico 3 – Evolução da Autoformação 2015-2017.....	8
Gráfico 4 – Participações por sexo	9
Gráfico 5 – Evolução da Abrangência dos Trabalhadores 2015-2017	10
Gráfico 6 – Evolução do N.º Participações por Cargo/Carreira 2015-2017	11
Gráfico 7 - N.º de participações por Direção de Serviço	11
Gráfico 8 - % participantes em formação face ao efetivo das Direções de Serviço	12
Gráfico 9 – Evolução das ações de formação Externas/Internas 2015-2017.....	12
Gráfico 10 - % de Participações Tipo de Formação	13
Gráfico 11 - N.º de formandos por Serviços/Organismos presentes na formação interna	14
Gráfico 12 - Volume de Formação Cargo/Carreira 2015-2017.....	15
Gráfico 13 - Formação profissional realizada entre 2015 e 2017	17

1. Introdução

A formação profissional é uma ferramenta essencial para a qualificação dos trabalhadores, sendo decisiva para a modernização, inovação e melhoria da qualidade das organizações públicas.

As questões ligadas à temática da eficácia, eficiência e produtividade, a necessidade de novas práticas de gestão e de atuação assim como, a rápida evolução das tecnologias da informação e da comunicação, exigem uma atualização permanente de conhecimentos e competências dos trabalhadores, através de um sistema de formação contínua, por forma a responderem com sucesso às mudanças constantes.

Neste documento apresenta-se uma síntese do processo de formação profissional realizado durante o ano de 2017 na Secretaria-Geral do Ministério do Ambiente (SG MAMB). São expostos os aspetos mais importantes no âmbito da formação: o número de ações realizadas, número de participantes¹ e participações², caracterização das ações, duração efetiva da formação, encargos com a formação e avaliação da formação.

Face às dificuldades decorrentes das restrições orçamentais e pela observância do artigo 49.º da Lei do Orçamento de Estado para 2017³, não foi possível realizar cerca de 27 % das ações de formação previstas no Plano de Formação de 2017.

Na tentativa de colmatar esta inviabilidade, e por forma a que os trabalhadores tivessem oportunidade de usufruir de alguma formação relacionada com as funções desempenhadas, foram propostas e divulgadas algumas ações de formação gratuitas, como seminários, palestras, workshops e conferências.

Deste modo foram realizadas, em 2017, 44 ações de formação, das quais 59% correspondem a formação extraplano, 34% a formação planeada e 7% a autoformação. Participaram 85 trabalhadores correspondendo a um total de 230 participações em formação, perfazendo cerca de 1945 horas de formação (Tabela 1).

Tabela 1 - Sumário Síntese

Tipo de Formação	Nº de ações	Total formandos	Volume de horas
Interna	14	148	1365
Externa	27	79	556,5
Autoformação	3	3	24
Total	44	230	1945,5

¹ Participante: cada colaborador é contabilizado apenas uma vez independentemente do n.º de ações em que participe.

² Participação: contabilizam-se todos os formandos, mesmo que se trate do mesmo trabalhador em ações diferentes.

³ Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro

2. Formação Planeada/Realizada

O Plano de Formação para 2017 da SG MAMB foi elaborado a partir das necessidades de formação identificadas na auscultação efetuada a todos os colaboradores devidamente ajustadas com as funções desempenhadas e alinhadas com os objetivos da SG MAMB.

No Plano de Formação estavam previstos 26 cursos de formação divididos por 9 áreas de conhecimento, que se apresentam na Tabela 2. O número de ações planeadas, ficou aquém do diagnóstico de necessidades efetuado devido às restrições orçamentais existente. No entanto, procurou-se encontrar a melhor combinação entre a disponibilidade orçamental, a abrangência dos trabalhadores e as suas funções profissionais.

Tabela 2- Ações do Plano de Formação 2017

Área	Formação prevista no Plano de 2017	Realizado	Não Realizado	Observações
Assuntos Jurídicos	Direito para não juristas	✓		
	Regulamento Geral de Proteção de Dados	✓		
	Regimes de Responsabilidade na Administração Pública		X	As ações não foram realizadas devido a restrições orçamentais
	Legística: Preparação Técnica e Redação de Leis e Regulamentos		X	
Cidadania	Igualdade de Género e Não Discriminação	✓		
Contabilidade e Finanças	Contabilidade Pública para Não Financeiros		X	Não foi reunido o n.º mínimo de formandos para realizar a ação na SG.
	Sistema de normalização Contabilística para as Administrações Públicas	✓		
Contratação Pública	Central de Compras do MAMB - Módulo de requisições	✓		
	Acordos Quadro Centrais de Compras	✓		
	Prática de Negociação na Compra (CEGOC)	✓		
Gestão de Pessoas	Regimes de férias, faltas e licenças+ Parentalidade	✓		
	Processamento de vencimentos e ajudas de custo		X	A ação não foi realizada devido a restrições orçamentais
Gestão Organizacional	1ª Conferência de Marketing Digital	✓		
	Planeamento Estratégico e Avaliação de resultados	✓		
	Gestão da Formação: planejar, orçamentar, implementar e avaliar a formação	✓		
	Saber Sistematizar Informação Escrita	✓		
	Desenho e Implementação de Indicadores de Apoio à Decisão		X	Não foi reunido o n.º mínimo de formandos para realizar a ação na SG.
	Metodologia para a avaliação das competências no âmbito do SIADAP 3	✓		
	Negociação Nacional e Internacional		X	As ações não foram realizadas devido a restrições orçamentais
	Gestão de ativos patrimoniais		X	
Gestão de Documentos de Arquivo Digital		X		
Línguas Estrangeiras	Francês- Iniciação	✓		
Matemática e Estatística	Estatística: Os Números, Tratamento e Interpretações		X	Ação foi anulada
Tecnologias de Informação	Segurança da informação: gestão de risco de TI	✓		
	Administração de Sistemas de Correio Eletrónico		X	A entidade formadora não reuniu o n.º mínimo de formandos
	Formação Joomla para Gestores de Conteúdos		X	Ação não foi realizada devido a restrições orçamentais



15
ações
planeadas
realizadas

Face à taxa de execução dos planos de formação dos anos anteriores, a realização das ações planeadas teve um acréscimo de 3 pontos percentuais face a 2016 e um decréscimo de 14 pontos percentuais face a 2015 (Gráfico 1), revelando um esforço contínuo por garantir uma maior coerência entre o diagnóstico de necessidades de formação efetuado e o Plano de Formação.

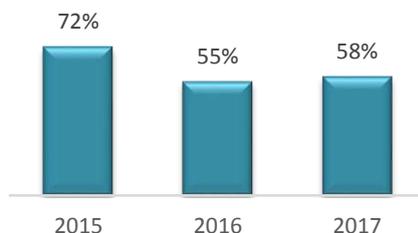


Gráfico 1 – Taxa de Execução Ações Planeadas 2015-2017

No decorrer do ano, pela força das restrições orçamentais, a execução das ações de formação com custo associado ficou suspensa pelo que, na tentativa de colmatar esta dificuldade foram propostas e divulgadas algumas ações de formação gratuitas, como seminários, palestras, workshops e conferências.

Deste modo, em 2017, realizaram-se 15 ações planeadas, foram aditadas 26 ações extraplano e 3 em regime de autoformação, o que perfaz um total de 44 ações realizadas, 85 participantes com um total de 230 participações, e 1945,5 horas de formação, atingindo os indicadores previstos no Plano de Formação (Tabela 3).



44
ações
realizadas

Tabela 3 - Indicadores do Plano de Formação 2017

Indicadores Plano Formação	Previsto	Realizado
Ações de formação	26	44
Formandos envolvidos	92	230
Taxa de cobertura	100%	83%
Média formandos por ação	3	5,23
Volume de horas de formação	1486	1945,5
Média de horas por formando	16	8,5
Custo médio por formando	135,86 €	43,47 €
Custo médio por ação	480,76 €	227,22 €
Custo médio hora de formação	8,41 €	5,14 €
Custo total	12.500,00 €	9.997,88 €

2.1 Formação Extraplano

A formação extraplano, em regra geral, surge das necessidades de formação entretanto diagnosticadas e não constantes do plano de formação, como o caso de novas revisões legais ou

oportunidades específicas nomeadamente, ações de curta duração, como seminários, conferências, debates e palestras, que por norma não são planeadas com a antecedência suficiente, de modo a constar no Plano de Formação.

Por forma a suprimir os constrangimentos orçamentais, a formação extraplano realizada, na maioria dos casos, teve como princípio a satisfação das necessidades formativas com o mínimo de despesa possível, recorrendo a entidades formativas que ministrassem formação sem custos associados e incluindo o maior número de trabalhadores em cada ação de formação.

Em 2017 e excluindo a autoformação, foram realizadas 26 ações extraplano abrangendo 152 formandos e cerca de 614 horas de formação (Tabela 3), correspondendo a 59% das ações de formação profissional realizadas e a 66% das participações.

Tabela 4 - Ações de Formação Extraplano Realizadas

Ação de Formação	Horas	Nº Formandos			Volume de horas
		M	H	T	
A utilidade das metodologias de foresight num mundo incerto	2	2	2	4	8
Conferência O Tribunal de Contas e os Contratos Públicos	7	1	0	1	7
Workshop: Como considerar o fator território na AIA?	7	1	0	1	7
Módulo 4 do III Curso de Formação em IG: orçamentos sensíveis de género	2	2	0	2	4
Workshop: O mundo em 2050 - Cenários Globais e a implicações para Portugal e o sector da Água	8	2	0	2	16
Seminário Internacional Gestão de Pessoas na AP	11	3	0	3	33
Técnicas de Redação Online: Internet, Intranet, E-Mail, Newsletter	14	2	0	2	28
Workshop: gestão para competências na AP 2ª fase	3,5	2	1	3	10,5
SNCP - Plataforma Eletrónica de Contratação Pública	4	2	3	5	20
V Jornadas de SST	6	2	0	2	12
Workshop: gestão para competências na AP 3ª fase	3,5	1	1	2	7
Organização de eventos nacionais e internacionais	21	0	1	1	21
Protocolo nos SP	14	0	1	1	14
Conferência É possível regularizar trabalhadores precários na administração pública	3	3	1	4	12
Novos Desafios para uma economia sustentável	3	3	1	4	12
Seminário A revisão do código dos contratos públicos	7	1	1	2	14
O (Novo) CPA; Dois anos de vigência parte II	7	3	0	3	21
CMS Masterlink	4	1	4	5	20
Solution Manager	20	0	4	4	80
Revisão do Código dos Contratos Públicos (CCP)	3	9	8	17	51
Eco.AP Summit "A Energia tem Eco no Futuro"	7	0	2	2	14
Rodshow Código dos Contratos Públicos	2	5	5	10	20
Ação de sensibilização Segurança e saúde no trabalho - Ergonomia	1,5	44	22	66	99
Contratação Pública	14	1	1	2	28
Conferência Internacional Input-output	39,5	0	1	1	39,5
Avaliação do Impacto Legislativo [Min. Ambiente]	5,5	2	1	3	16,5
Total		92	60	152	614,5

Na observância da evolução da formação extraplano realizada nos últimos três anos (Gráfico 2), verifica-se que face a 2016, houve um decréscimo quer no número de formandos (-53) quer no volume⁴ de formação (-76,5), registando-se um ligeiro aumento no número de ações realizadas (+2).

⁴ O volume de formação corresponde à multiplicação do número de horas de cada ação pelo número de trabalhadores que a frequentaram.



26
ações
extraplano

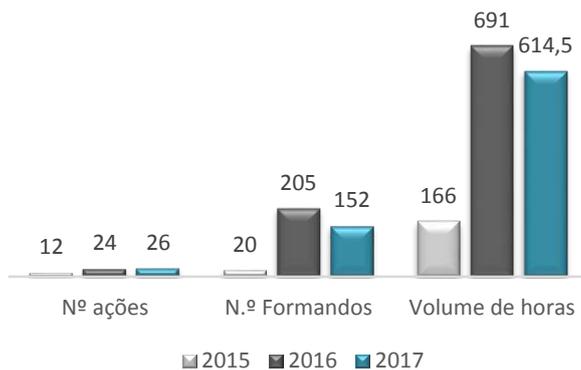


Gráfico 2 – Evolução da Formação Extraplano 2015-2017

2.2 Autoformação

Conforme o disposto na alínea f), do art.º 3º, do decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, entende-se por autoformação o acesso à formação por iniciativa do trabalhador e que corresponda às atividades inerentes ao posto de trabalho ou contribua para o aumento da respetiva qualificação.

A mesma lei confere aos trabalhadores, dentro do período laboral, o direito a um crédito para a sua autoformação, por ano civil, correspondente a 100 horas.

No ano em estudo, dois trabalhadores da SG, por iniciativa individual e por forma a ampliar a sua qualificação nas áreas funcionais em que se encontram inseridos, participaram em três ações de formação (Tabela 4). O Gráfico 3 reflete a autoformação desenvolvida nos três últimos anos.

Tabela 5 - Autoformação

Ação de Formação	Horas	N.º Formandos
III Conferência internacional do Fórum para a Governação integrada "Colaborar: Missão impossível?"	14	1
Conferência " Regime da Responsabilidade Civil Extracontratual do Estado e demais Entidades Públicas"	7	1
Ação de Capacitação: Matriz Govint	3	1
Total	24	3

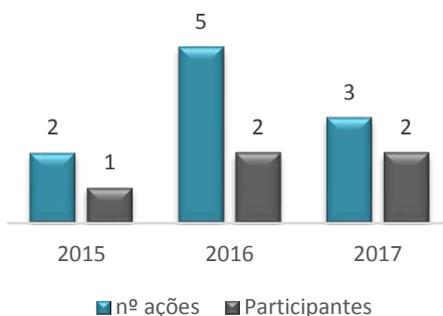


Gráfico 3 – Evolução da Autoformação 2015-2017



3
Ações em autoformação

2.3 Ações de Formação Divulgadas e Não Realizadas

Na tentativa de colmatar algumas necessidades de formação e de proporcionar acesso a áreas temáticas eventualmente úteis às funções desempenhadas pelos trabalhadores das diversas UO, foram divulgadas ao longo do ano as ações de formação constantes na Tabela 6, para as quais não foram registadas manifestações de interesse para participação.

Tabela 6 - Ações de formação divulgadas e não realizadas

Ação de Formação	Tipologia	Horas
Gestão de Frotas	pós - laboral	8
"Comunicação, média e questões de género"	laboral	8
Redação de regulamentos	pós-laboral	14
Contabilidade analítica	laboral	21
Workshop SNA -AP	laboral	14
Seminário "Definição de mercados: o fosso entre a teoria e a prática",	pós-laboral	3
Conferência Orçamento do Estado 2018	laboral	3
Arquivo.PT: Novas formas de viajar ao passado	laboral	7
VIII Jornadas Ibéricas de Infraestruturas de Dados Espaciais (JIIDE 2017)	laboral	21
2º Encontro Nacional de Infraestruturas de Informação Geográfica (ENiIG 2017)	laboral	7

3. Participação em formação

Durante o ano de 2017, nas 44 ações de formação realizadas, registaram-se 85 participantes e 230 participações. Considerando que o efetivo da SG MAMB a 31 de dezembro de 2017 era de 103 trabalhadores (31 homens e 72 mulheres), 17,5% dos trabalhadores não participaram em qualquer ação de formação.

Face ao efetivo existente as mulheres integram naturalmente a maioria dos formandos, com 56 participantes e 149 participações, correspondem a cerca de 65% de frequência em formação.

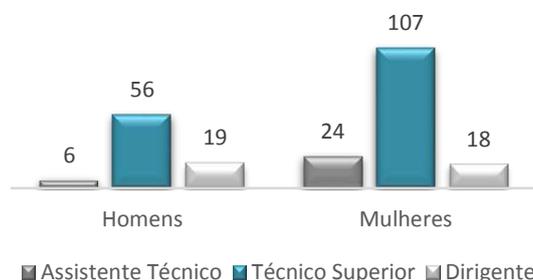


Gráfico 4 – Participações por sexo

A Formação Profissional integrou a estratégia definida no QUAR de 2017, através do indicador 5 "Cobertura da formação profissional", no âmbito do objetivo operacional 3 "Incrementar a melhoria



10
Ações
divulgadas
e não
realizadas



29
participantes



56
participantes

dos processos de gestão Interna”. Tendo sido definida a meta de 60%, o indicador foi superado com uma execução de 83%.

O número de participantes nas ações de formação realizadas em 2017 assinala um decréscimo na taxa de abrangência dos trabalhadores de 16 pontos percentuais face a 2016, mas um aumento de 22 pontos percentuais face a 2015 (Gráfico 5).

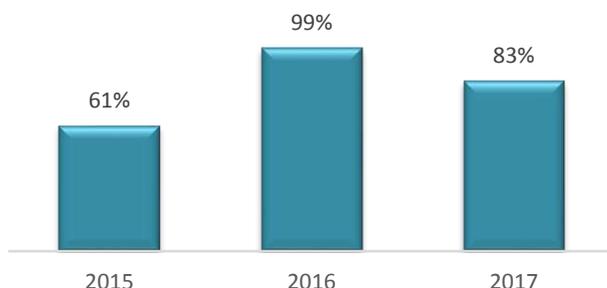


Gráfico 5 – Evolução da Abrangência dos Trabalhadores 2015-2017

3.1 Categoria

Ao desagregar os participantes em formação profissional por cargo/carreira, verifica-se que 61% pertence à carreira de Técnico Superior, 20% aos Assistentes Técnicos e 19% aos Dirigentes Intermédios. Na Tabela 7 encontram-se discriminadas pelas respetivas carreiras, o número de participações, participantes e o respetivo volume de horas.

Tabela 7 - Participações/Participantes em formação por Cargo/Carreira

Cargo/Carreira/ Nº Participações e Participantes	Participações	Participantes	Volume formação
Dirigente Intermédio 1º Grau	9	4	66,5
Dirigente Intermédio 2º Grau	28	12	267
Técnico Superior	163	52	1424,5
Assistente Técnico	30	17	187,5
Total	230	85	1945,5

Embora o número de ações de formação realizadas em 2017 seja semelhante a 2016, 44 e 45 respetivamente, as dificuldades económicas resultaram num decréscimo das participações em ações de formação, de todos os cargo/carreira, registaram um decréscimo. Deste modo, face a 2016, os Dirigentes registaram menos 45 participações, os Técnicos Superiores menos 39, os Assistentes Técnicos menos 45 e os assistentes Operacionais menos 2 (Gráfico 6).



83%
Abrangência
de
colaboradores



Gráfico 6 – Evolução do N.º Participações por Cargo/Carreira 2015-2017

3.2 Unidade Orgânica

Observando o número de participações em ações de formação por direção de serviço (DS) e unidades orgânicas flexíveis (UOF) (Gráfico 7), verifica-se que no ano de 2017, a Unidade Ministerial de Compras (UMC) com 24% foi o serviço que registou a maior taxa de participações, seguido pelos Serviços de Recursos Humanos (SRH) com 22% e os Serviços de Administração Financeira e Patrimonial (SAFP) com 15%.

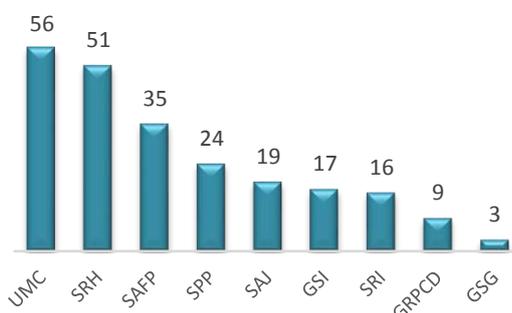


Gráfico 7 - N.º de participações por Direção de Serviço

A taxa de participantes face ao total do efetivo⁵ de cada DS/UOF, atingiu a totalidade no Gabinete de Sistemas de Informação (GSI), UMC e dos Serviços de Apoio Jurídico (SAJ) (Gráfico 8).

Importa referir que o GSI ultrapassa os 100% de participantes face ao seu efetivo devido ao facto de alguns trabalhadores que frequentaram formação profissional terem, entretanto, deixado de desempenhar funções na SG e devido à frequência de formação pelos novos trabalhadores desta UOF. No caso dos Serviços de Relações Internacionais (SRI) a taxa foi superada pela frequência de formação de duas trabalhadoras que no final de 2017 já não desempenhavam funções neste serviço.

⁵ Para efeitos deste relatório foi considerado o efetivo da SG MAMB a 31 de dezembro de 2017.

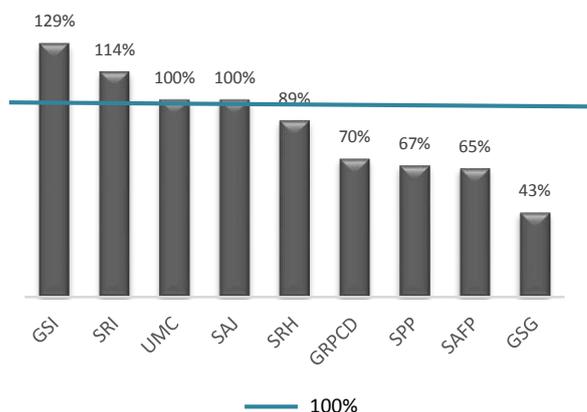


Gráfico 8 - % participantes em formação face ao efetivo das Direções de Serviço

4. Caracterização das Ações de Formação

As ações de formação desenvolvidas classificam-se por interna e externa⁶.

Entende-se por formação interna a organizada e realizada internamente com recurso a entidades externas através de protocolos com regras próprias.

A formação externa define-se como a promovida por entidades que organizam iniciativas ou vendem formação com interesse para a melhoria da qualificação profissional dos recursos humanos.

Do total das ações de formação realizadas na SG, contrariamente ao sucedido em 2016, a formação realizada externamente destacou-se consideravelmente com 67% face à formação interna (Gráfico 9).

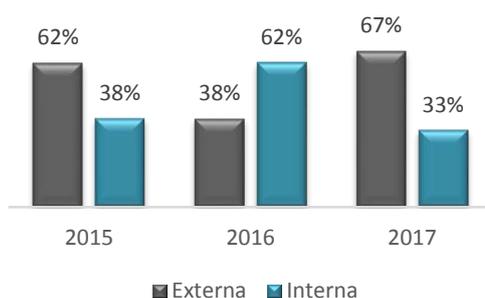


Gráfico 9 – Evolução das ações de formação Externas/Internas 2015-2017

Embora se tenham realizado mais ações de formação externas a maior taxa de participações obteve-se na formação realizada nas instalações da SG MAMB com cerca 64% (Gráfico 10).

⁶ Fonte: DGAEP

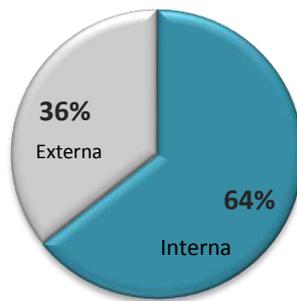


Gráfico 10 - % de Participações Tipo de Formação

Toda a formação foi frequentada em regime presencial e maioritariamente em horário (96%).

4.1 Formação Externa

As participações em ações de formação realizadas externamente, por entidades certificadas para o efeito, abrangeram 82 participações e um volume de cerca de 508 horas de formação (Tabela 8). A maioria das ações realizadas externamente pertencem à tipologia de seminários, conferências e palestras de curta duração.

Tabela 8 - Ações de Formação Externas

Ação de Formação	Horas	Formandos	Volume de horas
III Conferência internacional do Fórum para a Governação integrada "Colaborar: Missão impossível?"	14	1	14
1ª Conferência de Marketing Digital	7	1	7
Conferência " Regime da Responsabilidade Civil Extracontratual do Estado e demais Entidades Públicas"	7	1	7
Gestão da Formação: Planejar, Orçamentar, Implementar e Avaliar a Formação	21	2	42
Planeamento Estratégico e Avaliação de Resultados	28	1	28
Conferência O Tribunal de Contas e os Contratos Públicos	7	1	7
Workshop: Como considerar o fator território na AIA?	7	1	7
Módulo 4 do III Curso de Formação em IG: orçamentos sensíveis de género	2	2	4
Segurança da Informação: Gestão de risco TI	18	1	18
Seminário Internacional Gestão de Pessoas na AP	11	3	33
Técnicas de Redação Online: Internet, Intranet, E-Mail, Newsletter	14	2	28
Worshop: gestão para competências na AP 2ª fase	3,5	3	10,5
SNCP - Plataforma Eletrónica de Contratação Pública	4	5	20
V Jornadas de SST	6	2	12
Ação de Capacitação: Matriz Govint	3	1	3
Worshop: gestão para competências na AP 3ª fase	3,5	2	7
Metodologia para a avaliação das competências no âmbito do SIADAP 3	14	1	14
Sistema de normalização Contabilística para as Administrações Públicas	28	2	56
Organização de eventos nacionais e internacionais	21	1	21
Protocolo nos SP	14	1	14
Conferência É possível regularizar trabalhadores precários na administração pública	3	4	12
Novos Desafios para uma economia sustentável	3	4	12
Seminário A revisão do código dos contratos públicos	7	2	14
O (Novo) CPA; Dois anos de vigência parte II	7	3	21
Revisão do Código dos Contratos Públicos (CCP)	3	17	51
Eco.AP Summit "A Energia tem Eco no Futuro"	7	2	14
Rodshow Código dos Contratos Públicos	2	10	20
Contratação Pública	14	2	28
Conferência Internacional Input-output	39,5	1	39,5
Avaliação do Impacto Legislativo [Min. Ambiente]	5,5	3	16,5
TOTAL		82	580,5



30
ações
externas

4.2 Formação Interna

As ações de formação realizadas nas instalações da SG MAMB (Tabela 9), em parceria com entidades formadoras, totalizaram 242 participações, 148 das quais são de trabalhadores da SG e um volume de cerca de 2.438 horas de formação.

Tabela 9 - Ações de Formação Internas

Ação de Formação	Horas	Formandos			Volume de horas SG	Total Volume de horas
		SG	outros Svç	Total		
Central de Compras do MAMB - Módulo de requisições	1,5	2	3	5	3	7,5
Direito para não Juristas	14	7	9	16	98	224
A utilidade das metodologias de foresight num mundo incerto	2	4	0	4	8	8
Regulamento Geral de Proteção de Dados	14	10	10	20	140	280
Francês	50	5	0	5	250	250
Acordos Quadro e Centrais de Compra	14	7	13	20	98	280
Workshop: O mundo em 2050 - Cenários Globais e a implicações para portugal e o sector da Água	8	2	40	42	16	336
Prática de Negociação na Compra (CEGOC)	21	8	3	11	168	231
Regimes de férias, faltas e licenças + Parentalidade: A proteção na maternidade e adoção	28	7	1	8	196	224
Saber Sistematizar Informação Escrita	21	7	8	15	147	315
CMS Masterlink	4	5	3	8	20	32
Solution Manager	20	4	1	5	80	100
Ação de sensibilização igualdade de género e não discriminação	3	14	3	17	42	51
Ação de sensibilização Segurança e saúde no trabalho - Ergonomia	1,5	66	0	66	99	99
TOTAL		148	94	242	1365	2437,5



14
ações
internas

As restantes participações foram de trabalhadores de outros serviços do Ministério do Ambiente. A divulgação dos cursos, a realizar internamente na SG, aos demais serviços do Ministério do Ambiente, proporciona não só uma economia de recursos financeiros e a oportunidade de oferecer atividade formativa a um maior número de trabalhadores como também, a promoção da partilha de experiências e de questões comuns, potencialmente enriquecedoras para a aquisição de conhecimento.



94
Formandos
de outros
Serviços

As 94 participações dos Organismos e Serviços MAMB nas ações realizadas internamente estão distribuídas da seguinte forma:

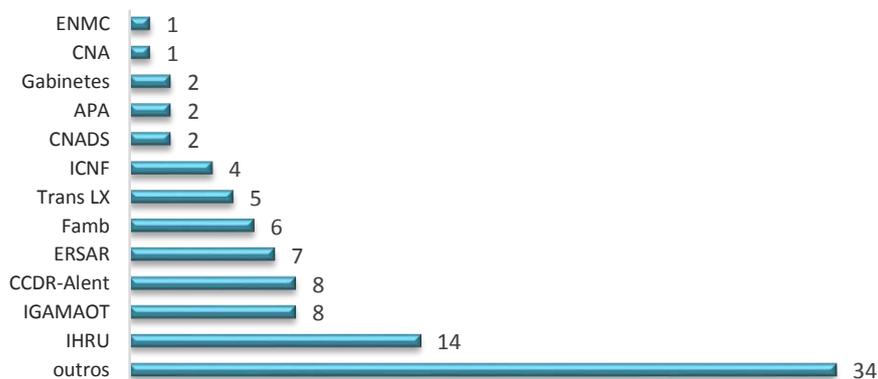


Gráfico 11 - N.º de formandos por Serviços/Organismos presentes na formação interna

* Estão considerados, em outros, os seguintes Serviços/Organismos: Faculdade Economia da Universidade de Coimbra (FEUC); AEPISA; BEWATER; CM Barreiro; VEOLIA; IST; Aguas do Porto; Douro ECI; Navia; SMAS Sintra; SMAS Almada; ADP; PPA; APDA; Epal; EDIA; Águas do Ribatejo; Aquapor; Universidade. Católica; Aquawise; Quartnaire; Ambio; CAP; ICS

5. Duração efetiva da formação

Em 2017 no global, foram despendidas cerca de 1945 horas, que face a 2016 corresponde a uma redução de cerca de 413 horas.

O volume de formação interna, corresponde a cerca de 70% do total da formação realizada, totalizou menos 17 pontos percentuais face a 2016. Contudo a formação externa teve um acréscimo, também, de cerca de 17 pontos percentuais face ao ano anterior (Tabela 10).

Tabela 10 - Volume de Formação

Ano	Plano	Extraplano	Auto formação	Interna	Externa
2015	1306	251	225	1222	560
2016	1629	673	57	2055	304
2017	1307	614,5	24	1365	580,5

Das 44 ações de formação realizadas, 42 tiveram uma carga horária igual ou inferior a 30 horas e 2 são de média duração, ou seja, entre 31 e 60 horas.

A realização de ações de curta duração resulta, por um lado, da realização de ações de formação gratuitas, como seminários, palestras, workshops e conferências, e, por outro lado por serem ações de formação de modalidade contínua, ou seja, destinadas a trabalhadores com alguns conhecimentos técnicos que importa, sobretudo, aperfeiçoá-los ou atualizá-los.

Face ao total de participantes em formação, cada trabalhador frequentou, em média, cerca de 23 horas de formação, menos duas horas face ao ano anterior.

No que concerne ao número de horas despendidas em formação por cargo/carreira, os trabalhadores da carreira de técnico superior indicam a maior carga horária (73%), perfazendo um total de 1424,5 horas (Gráfico 12).



Gráfico 12 - Volume de Formação Cargo/Carreira 2015-2017



1945,5 horas

6. Encargos com a Formação

No Plano de Formação de 2017 estava previsto um investimento com formação de cerca de 12.500 euros, dos quais foram apenas utilizados 9 997,88 euros em consequência das restrições orçamentais. Considerando as ações de formação realizadas com custo associado, em 2017 o custo médio por formando é cerca de 153 euros.

Diferenciando os custos de formação por tipologia verifica-se, através da Tabela 11, que se manteve a tendência do investimento na formação realizada nas instalações da SG, que em 2017 corresponde a 76% do total dos encargos com formação. Este investimento, partilhado com os demais Serviços e Organismos do MAMB permitem uma redução do investimento por formando proporcionando uma economia e eficiência de recursos.

Tabela 11 - Custo por tipologia de formação

Ano	Custo formação interna	Custo formação externa
2015	5.951,93 €	1.952,63 €
2016	8.578,38 €	1.000,00 €
2017	7.554,38 €	2.443,50 €

7. Avaliação da formação

A avaliação da formação tem por objetivo aferir o nível de satisfação dos formandos com as ações de formação e recolha de sugestões, por forma a permitir a uma melhor adequação da qualidade e conceção do processo formativo.

A avaliação da satisfação com as ações de formação foi efetuada às ações realizadas internamente através de um questionário, dirigido aos formandos, no qual podiam expressar o seu nível de satisfação, numa escala de 10 níveis compreendidos entre 1 (valor mais baixo) e 10 (valor mais alto), sobre: a estrutura e conteúdo da ação, o desempenho do formador, a organização da ação e a avaliação global da ação.

O nível médio da avaliação global das ações de formação foi de 8,4 (tabela 12) o que representa um nível de satisfação elevado.

Tabela 12 - Avaliação da satisfação com ações de formação

Ações de Formação	Avaliação Global Média
Direito para não Juristas	8
Regulamento Geral de Proteção de Dados	9,1
Acordos Quadro e Centrais de Compra	7,1
Prática de Negociação na Compra (CEGOC)	8,5
Regimes de férias, faltas e licenças + Parentalidade: A proteção na maternidade e adoção	8,3
Saber Sistematizar Informação Escrita	9,4
Ação de sensibilização igualdade de género e não discriminação	8,1
Ação de sensibilização Segurança e saúde no trabalho - Ergonomia	8,5

Entre os principais aspetos a melhorar os formandos indicaram: a climatização da sala e a atribuição de um computador por formando.



77%
do
Orçamento
previsto



8.4
Satisfação
global

Como ações de formação que gostariam de participar, os formandos indicaram maioritariamente a área de tecnologias da informação, contabilidade e finanças e a área comportamental.

Importa referir que, através das respostas obtidas com o questionário, a realização da ação de sensibilização *Segurança e Saúde no Trabalho – Ergonomia* motivou que 94% dos respondentes procedessem à correção de algum aspeto no seu posto de trabalho dos quais destacam-se: o posicionamento do posto de trabalho (57%), a postura corporal (54%), a altura do monitor (51%), o ajuste da sua cadeira (43%) e a realização de exercícios de relaxamento (40%).

Na tentativa de avaliar o impacto que a frequência das ações de formação internas teve no desenvolvimento profissional e pessoal dos formandos, foi-lhes enviado um questionário após seis meses da realização das mesmas. A taxa de resposta não foi representativa para avaliar este impacto pelo que, esta iniciativa não se revelou bem sucedida.

8. Conclusão

Da análise efetuada nos últimos três anos de formação profissional realizada na SG MAMB, e conforme evidencia o Gráfico 13, verifica-se que 2016 registou os resultados mais expressivos. Mas que os resultados aferidos em 2017 revelam uma considerável evolução dos indicadores, face a 2015.

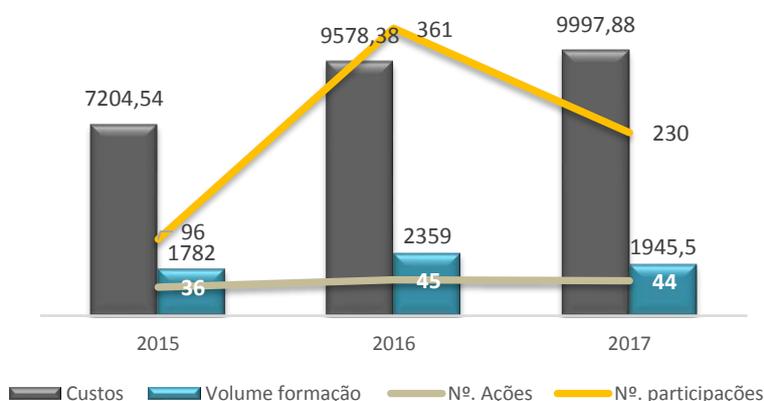


Gráfico 13 - Formação profissional realizada entre 2015 e 2017

A impossibilidade de realizar formação profissional com custos associados, a partir do segundo semestre, teve um impacto negativo na evolução da formação profissional da SG MAMB. Procurou-se colmatar esta situação com a adequação de formação gratuita (seminários, conferências, encontros) às funções desempenhadas pelos trabalhadores.

Apesar das restrições orçamentais podemos afirmar que os resultados alcançados, em 2017, foram positivos na medida em que os indicadores propostos no Plano de Formação foram maioritariamente cumpridos.

Contudo importa referir que o cumprimento de alguns indicadores, nomeadamente o número de participantes e o volume de formação, resultou da realização ações de sensibilização que, pela sua importância, não devem ser descredibilizadas, mas efetivamente não correspondem à verdadeira necessidade formativa por estes manifestada.

Mediante os resultados apresentados neste relatório pode-se dizer que se tem verificado, um crescente interesse e participação dos trabalhadores nas questões que envolvem a formação profissional, demonstrando preocupação com a qualificação e valorização profissional.