

www.pwccademy.pt

Soluções de Outsourcing na gestão da formação

PwC Academy
Novembro 2010



pwc

Antecipar o futuro

1. Desafios
2. Porquê o Outsourcing na gestão da formação?
3. A nossa metodologia
4. Porquê a PwC?
5. Porquê a PwC ACADEMY?



Desafios

1

1. Desafios

A formação profissional assume particular relevância no sucesso das empresas, a todos os níveis.

“As empresas líderes analisam quais as competências necessárias para um bom desempenho dos seus colaboradores, implementam programas formativos que asseguram reais oportunidades de desenvolvimento, avaliando o seu retorno e aplicando as melhores práticas na gestão da formação, mitigando riscos legais e de negócio.”

PwC Global Best Practices

A legislação que regulamenta a formação profissional é significativa e complexa

Apresentamos alguns diplomas de referência:

1. Desafios

Enquadramento legislativo

- Artigo 58.º da Constituição da República Portuguesa
- Artigo 150.º do Tratado da União Europeia
- Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
- Decreto-Lei n.º 242/88, de 7 de Junho
- Decreto-Lei n.º 95/92, de 23 de Maio
- Decreto Regulamentar n.º 66/94 de 18 de Novembro
- Decreto Regulamentar n.º 68/94, de 26 de Novembro
- Portaria n.º 1119/97, de 5 de Novembro
- Decreto Regulamentar n.º 35/2002, de 23 de Abril
- Decreto-Lei n.º 48/2003, de 20 de Março
- Portaria n.º 256/2005, de 16 de Março
- Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de Dezembro

1. Desafios

Implicações

As obrigações definidas para os empregadores têm um impacto relevante para as empresas

Eis algumas implicações práticas:

- Anualmente, os empregadores devem assegurar um mínimo de 35 horas de formação certificada para cada colaborador, que deverão ser ministradas pela própria empresa e/ou por entidades certificadas.
- Sempre que aquele limite mínimo não for atingido, as horas remanescentes são convertidas em créditos acumuláveis ao longo de 3 anos, ou em remuneração no final desse período ou nos casos em que ocorra cessação de contrato de trabalho.

1. Desafios

Implicações

As obrigações definidas para os empregadores têm um impacto relevante para as empresas

Eis algumas implicações práticas:

- No âmbito do Relatório Único Anual, a apresentar à Inspeção-Geral do Trabalho até 31 de Março de cada ano, cada entidade deverá incluir, relativamente a todos os colaboradores, as seguintes informações:
 - Frequentou ou não formação profissional;
 - Se não, se recebeu compensação monetária ou crédito de horas correspondente;
 - Se sim, que formação realizou, com que propósitos e objectivos e qual o enquadramento da entidade quanto a indicadores globais, como volume de formação, número de participantes, etc.

1. Enquadramento

As melhores práticas

As melhores práticas na gestão da formação profissional incluem, entre outros aspectos, a adequação dos seguintes processos:

- Diagnóstico detalhado de necessidades;
- Objectivos e propósitos claros;
- Formadores especializados e certificados;
- Organização estruturada e com sentido;
- Metodologias adequadas de avaliação;
- Relatórios finais de execução e emissão de certificados de formação profissional;
- Dossier técnico pedagógico.

A formação deve ter um impacto positivo nas empresas e colaboradores

Deverão ser consideradas as práticas mais recomendadas

Porquê o Outsourcing na gestão da formação?

2

2. Porquê o Outsourcing na gestão da formação?

Muitas empresas já externalizaram as suas funções de back-office

A crescente incerteza do contexto actual, a redução de margens de lucro e as flutuações dos mercados financeiros são factores que contribuem para a necessidade das empresas potencializarem os seus recursos em torno no seu Core Business.

Muitas empresas já externalizaram as suas funções de negócio de back-office ou partes significativas dos seus processos de negócio. Fazem-no cada vez mais por opção estratégica do que por simples redução de custos.

***Mitigar riscos
a vários níveis***

2. Porquê o Outsourcing na gestão da formação?

- Por um lado, é crescente a regulação para obrigar as empresas a formar os seus colaboradores;
- Por outro lado, assegurar formação atempada prestada por fornecedores de qualidade aos colaboradores mitiga a possibilidade de ocorrerem riscos de negócio, especialmente relacionados com a incapacidade de resposta às necessidades de clientes.

2. Porquê o Outsourcing na gestão da formação?

O custo da tecnologia e estrutura de gestão da formação

- Implementar, manter e/ou gerir um sistema de gestão da formação – seja apenas no âmbito da gestão administrativa, seja na perspectiva de gestão do próprio ciclo de aprendizagem em ambiente colaborativo – implica custos significativos para uma organização, numa lógica *stand-alone*;
- Esses custos, incluindo os de estrutura podem ser partilhados por várias entidades e administrados em *outsourcing*, com evidentes ganhos e sinergias.

2. Porquê o Outsourcing na gestão da formação?

A formação como necessidade e não enquanto core business da empresa

- Ainda que se procure incorporar na estratégia empresarial a perspectiva da gestão do talento enquanto elemento *core* dos processos de negócio, a formação profissional não deixa de constituir, no essencial, uma necessidade inevitável;
- Neste contexto, as empresas preferem concentrar-se no desenvolvimento e promoção do seu negócio (*doing what they do at their best*), delegando para *learning outsourcers*, a formação (que constitui o *core business* destes), garantindo qualidade.

2. Porquê o Outsourcing na gestão da formação?

A formação como oportunidade de negócio

- É crescente o número de empresas que, dispondo de propriedade intelectual e competências valorizadas pelo mercado, reconhecem na formação profissional uma oportunidade de negócio;
- Nessa perspectiva, realizar o *outsourcing* total ou de partes da *função-formação* permite-lhes concentrarem-se na concepção e desenho pedagógico, deixando a administração dos restantes aspectos da gestão da formação para um *outsourcer* especializado.

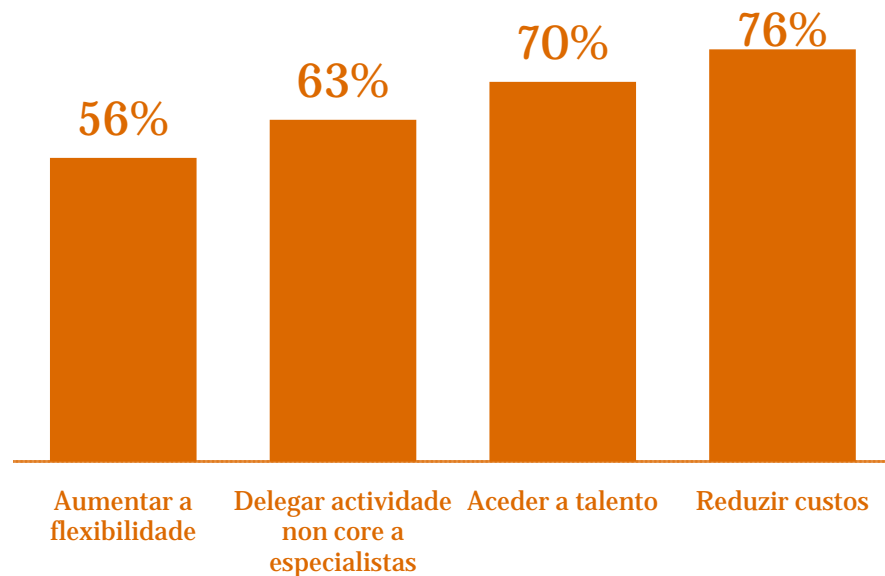
2. Porquê o Outsourcing na gestão da formação?

Aceder a centros de competências e de serviços permite beneficiar de economias de escala e externalidades positivas para todos os intervenientes, reduzindo encargos, mitigando riscos comuns, partilhando estruturas e tecnologias, assegurando a qualidade dos projectos realizados.

O Outsourcing traduz-se em vantagens competitivas

Porquê recorrer ao Outsourcing?

10º PwC CEO Survey



A nossa metodologia

3

3. A nossa metodologia

A abordagem metodológica reflecte a nossa preocupação em exceder as expectativas do nosso cliente

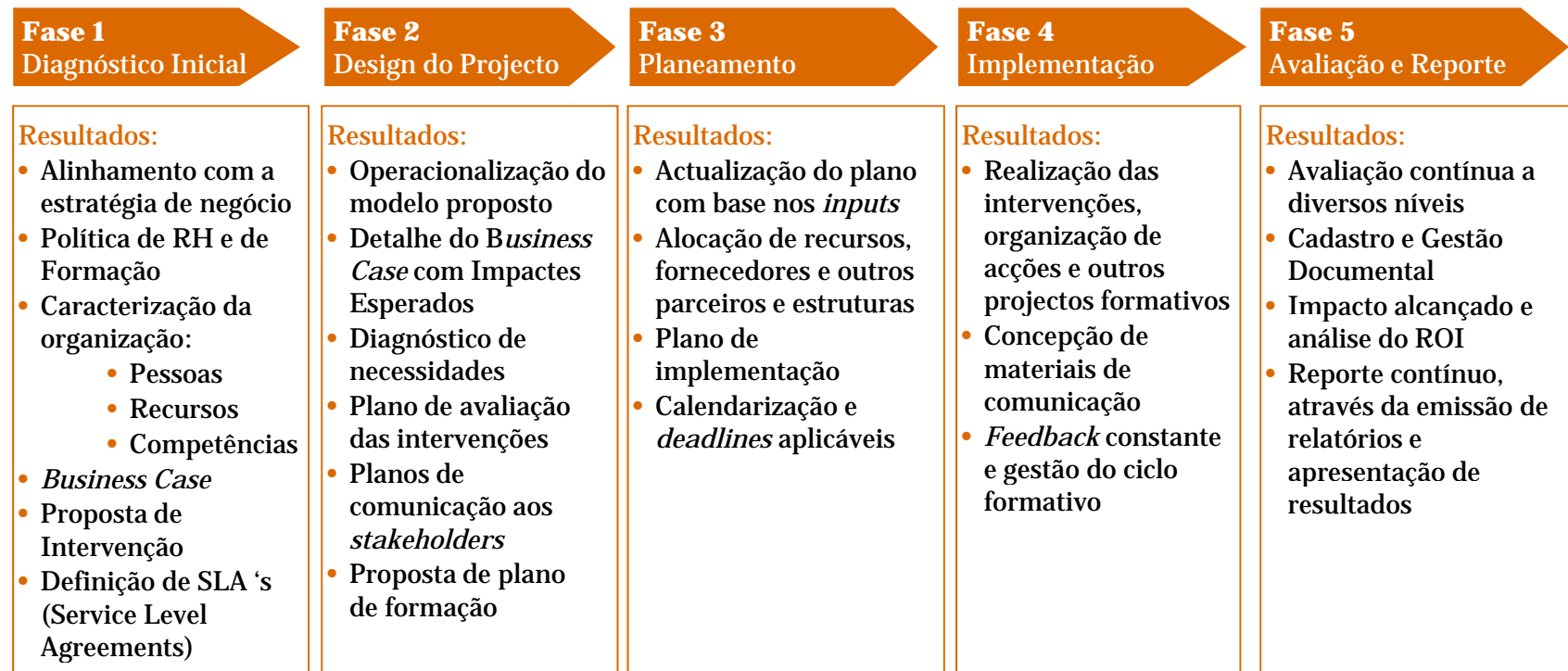
Dotados de grande flexibilidade, o nosso propósito assenta na ***criação de valor*** para a organização e para os seus colaboradores, através da concretização de projectos que façam a diferença.

Com formadores e especialistas reconhecidos, cooperamos para desenhar, desenvolver e concretizar intervenções formativas que possam ir de encontro às necessidades dos clientes e exceder as suas expectativas.

3. A nossa metodologia

Outsourcing completo

Pressupõe um modelo que visa a implementação de novas lógicas estruturas de gestão da formação, enquanto processo que contribui para o desempenho dos colaboradores, pelo desenvolvimento de competências técnicas, emocionais e relacionais.



3. A nossa metodologia

Outsourcing parcial

No âmbito do ciclo formativo, são identificadas áreas prioritárias de intervenção, com contributivos externos, em ambiente colaborativo com a entidade, focando-se esta e os seus responsáveis na gestão estratégica das políticas de formação e desenvolvimento.



Porquê a PwC?

4

4. Porquê a PwC?

A PwC tem uma metodologia comprovada para apoiar as empresas na escolha das melhores soluções de *outsourcing* e no *design* das melhores soluções de formação e desenvolvimento.

Com presença global, garante um amplo leque de conhecimento e competências de especialistas nacionais e internacionais, reconhecidas por uma prestigiada lista de clientes que inclui muitas das principais empresas em Portugal.

***“IAOP* names
PwC top global
outsourcing
advisor for
2009”***

*Internacional Association
of Outsourcing Professionals

4. Porquê a PwC?

“PwC ranked no.1 in «Training Top 125» for Third Consecutive Year”

“Global Best Practices by PwC has been a pioneer in bringing the concept of best practices to the marketplace”

A nossa experiência em formação profissional **é distintiva** e reflecte a qualidade dos projectos pedagógicos que temos concretizado quer para colaboradores quer para clientes, tendo por referência **as melhores práticas**, na construção de soluções inovadoras que se destacam pela sua qualidade e criatividade.



Porquê a PwC ACADEMY?

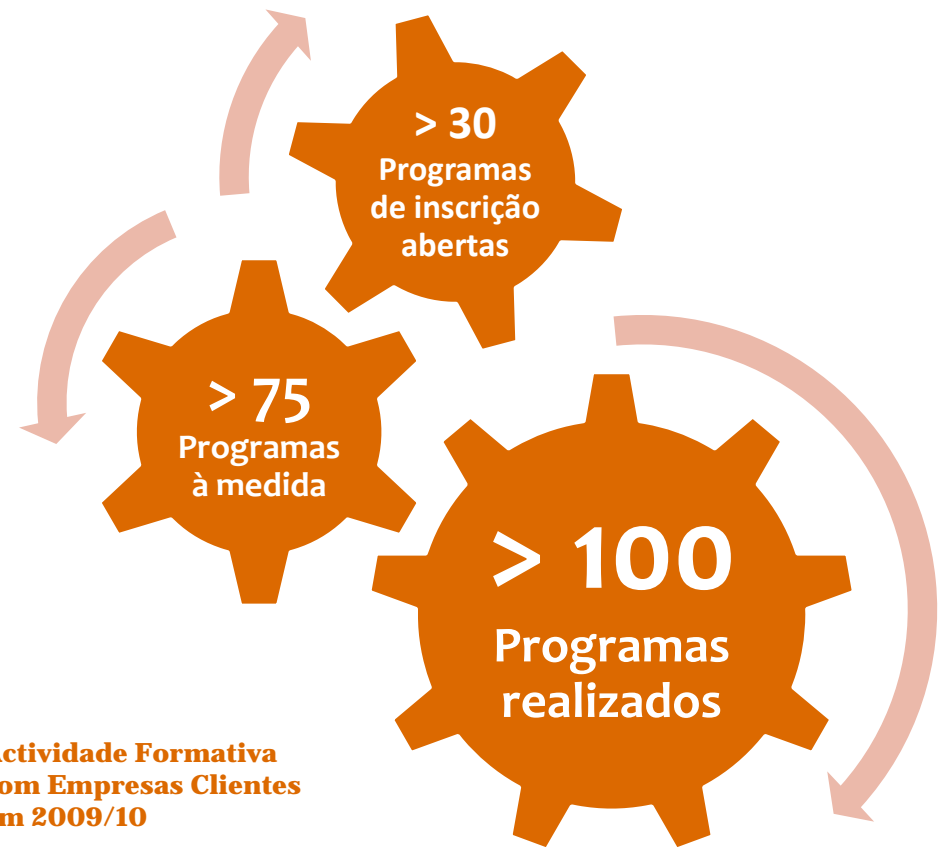
5

5. **Porquê a PwC ACADEMY?**

Experiência comprovada com Clientes

Desde 2006/07, a equipa de formação e desenvolvimento da PwC tem desenhado, promovido e organizado programas de formação de referência para o desenvolvimento de *hard skills* e *soft skills* para os clientes de referência em Portugal.

No último ano, concretizamos mais de cem programas de formação técnica e comportamental, dos quais mais de 75 foram projectos à medida.

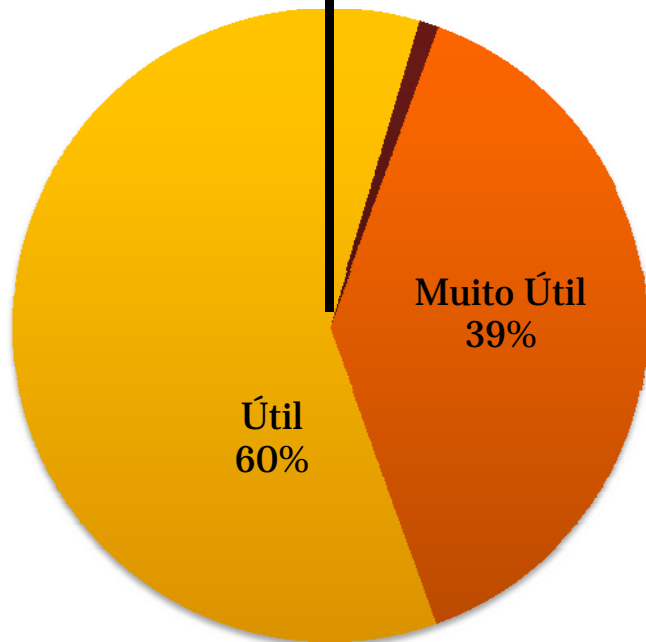


**Actividade Formativa
com Empresas Clientes
em 2009/10**

5. Porquê a PwC ACADEMY?

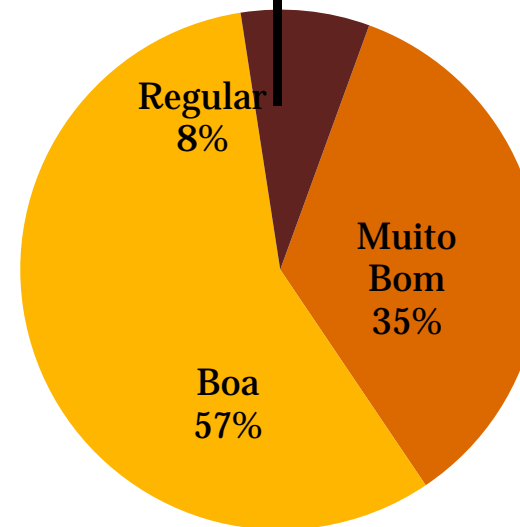
Experiência comprovada com Clientes

99% dos nossos clientes consideram globalmente **Útil/Muito Útil** a qualidade da formação obtida.



*Actividade Formativa
com Empresas Clientes em 2009/10*

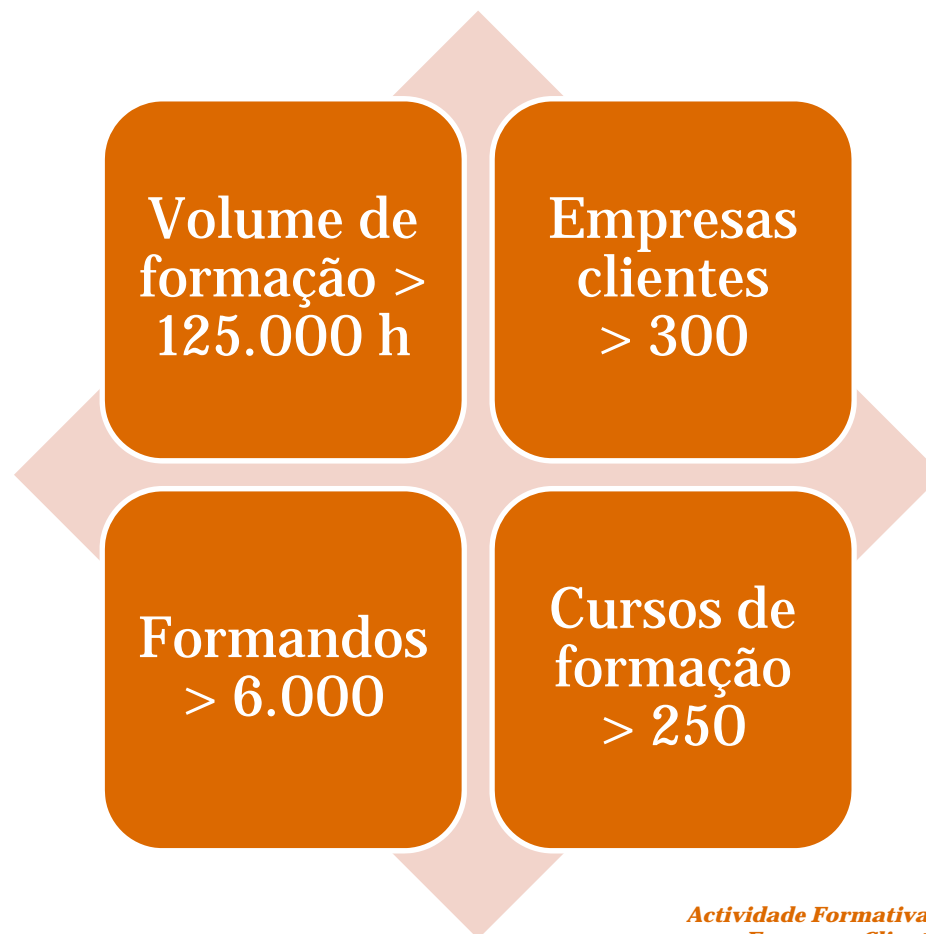
92% dos nossos clientes consideram globalmente **Boa/Muito Boa** a preparação dos monitores.



5. Porquê a PwC ACADEMY?

Clientes de referência

Caixa Geral de Depósitos
Millenniumbcp
BBVA
Direcção Geral dos Impostos
CTT
TAP
ZON
Portugal Telecom
EDP
Estradas de Portugal
Grupo Salvador Caetano
SONAE
SAPEC
Novabase
BMW Portugal
Águas de Portugal
Santa Casa
EFACEC
Grupo Amorim
Espírito Santo Resources
Martifer
Semapa
Grupo RAR
Tranquilidade
Entre outros...



*Actividade Formativa
para Empresas Clientes
no último triénio*

5. Porquê a PwC ACADEMY?

Experiência comprovada com Colaboradores PwC

		Volume de Formação > 50.000h/ano
Business School Advisory Academy Open University	Parcerias com fornecedores preferenciais	Organização de mais de 300 acções de formação profissional
Investimento >1M €/ano	Formação anual > 100 novos colaboradores	Planos de formação > 800 colaboradores

5. Porquê a PwC ACADEMY?

Uma estrutura sólida

Entidade formadora acreditada pela DGERT e certificada pela OTOC e OROC, com acesso a uma ampla rede global de conhecimento

A nossa oferta formativa inclui conteúdos testados internacionalmente e cursos certificados nas áreas financeira e fiscal.

Com competências técnicas e pedagógicas reconhecidas, os nossos especialistas dispõem de recursos didáticos significativos

Acreditamos que o valor do conhecimento que seja possível criar assenta muito na qualidade das pessoas que envolvemos nos cursos.

“Contar com os vossos formadores foi uma mais valia para o curso”

Administrador
Empresa Top5 em Portugal



5. Porquê a PwC ACADEMY?

Uma equipa especializada

César Gonçalves

Revisor Oficial de Contas
Membro do Comité Técnico da PwC
Membro do Corporate Governance da PwC
Partner da PwC ACADEMY e de Auditoria.

Com vasta experiência profissional em auditoria, liderando projectos para as principais empresas nacionais e multinacionais em Portugal, tendo sido responsável ainda por diversos projectos ao nível da conversão de contas, IFRS e SNC em Portugal.

Considerado um dos principais especialistas em Portugal nas suas áreas de competências, dispõe ainda de vasta experiência pedagógica, como Docente Universitário e como Formador da PwC em inúmeras sessões de formação internas e externas, bem como a coordenação de inúmeros programas de formação profissional à medida para empresas de referência em Portugal, em todos os sectores de actividade.

Nuno Nogueira

Pós-Graduado em Políticas de RH (ISCTE)
Pós-Graduado em Finanças e Fiscalidade (FEP)
Licenciado em Economia (UPT)
Prémio RH Revelação 2009, *Select/RH Magazine*

Após ter assumido responsabilidades em vários projectos de auditoria em empresas de referência em Portugal, coordena desde 2006 as políticas de formação e desenvolvimento na PwC e a área de negócio da formação profissional para clientes.

Com diversas certificações profissionais nas áreas de recursos humanos, liderou, cumulativamente, entre 2008 e 2010, as equipas de recrutamento, selecção e *assessment & development*, sendo ainda membro de *várias networks da PwC*.

A sua experiência em formação e desenvolvimento tem sido amplamente reconhecida, incluindo na promoção de projectos *pro-bono* de divulgação do conhecimento para executivos, em Portugal.

5. Porquê a PwC ACADEMY?

Uma equipa especializada

Catarina João Morgado

Pós-Graduada em Gestão (ISG)
Licenciada em Sociologia (ISCTE)

Consultora Sénior da PwC, dispõe de mais de 8 anos de experiência em formação profissional, das vertentes de concepção e monitoria de acções de formação à gestão da formação.

Com diversas certificações profissionais em *Concepção e Implementação de Assessment Centres* e *Análise Comportamental*, liderou vários projectos no âmbito das políticas de RH da PwC, incluindo a coordenação da área de mobilidade internacional da firma em Portugal.

Actualmente, coordena os planos de formação e desenvolvimento da PwC Portugal e a gestão da formação interna da firma, fazendo ainda parte *Global Learning Technologies Network* da PwC, desenvolvendo projectos inovadoras no âmbito das novas tecnologias da aprendizagem.

Telma Pinto Sousa

Licenciada em Sociologia, na vertente Económica, Organizações e Inovações (UNL)

Consultora da PwC, a sua experiência profissional na área de recursos humanos inclui, entre outras, responsabilidades em recrutamento e selecção e desenho de soluções de formação comportamental.

Na PwC, tem assumido significativa experiência no planeamento e organização de acções de formação, bem como na prossecução de políticas comerciais e de marketing da formação, com competências sólidas ao nível das melhores práticas na gestão da formação, na perspectiva PwC.

Actualmente, coordena vários projectos formativos inter-empresas e à medida, assegurando a gestão do portfólio formativo, processos de certificação de cursos junto de entidades externas, definição de planos de acção e melhoria e relatórios finais de avaliação.

***“O que faz navegar o barco
não é a vela enfunada,
mas o vento que não se vê.”***

Platão

This publication has been prepared for general guidance on matters of interest only, and does not constitute professional advice. You should not act upon the information contained in this publication without obtaining specific professional advice. No representation or warranty (express or implied) is given as to the accuracy or completeness of the information contained in this publication, and, to the extent permitted by law, [insert legal name of the PwC firm], its members, employees and agents do not accept or assume any liability, responsibility or duty of care for any consequences of you or anyone else acting, or refraining to act, in reliance on the information contained in this publication or for any decision based on it.

© 2010 PricewaterhouseCoopers – Assessoria de Gestão Lda. All rights reserved. In this document, “PwC” refers to [insert legal name of the PwC firm] which is a member firm of PricewaterhouseCoopers International Limited, each member firm of which is a separate legal entity.