

ANEXO VII – Plano de Formação

CCDR Algarve, I.P.
PLANO DE FORMAÇÃO
PROFISSIONAL
2025

APRESENTAÇÃO

A formação profissional assume um importante papel, na medida em que promove a melhoria das competências e capacidades profissionais dos Recursos Humanos. A qualificação e atualização dos seus/suas trabalhadores/as, de forma sistemática e contínua é fundamental para executar a missão e as atribuições bem como para cumprimento dos objetivos.

Também em sede de planeamento da formação profissional, para se obterem os resultados desejados torna-se necessário levar em consideração as necessidades sentidas pela organização para o exercício das funções pelos seus RH e as expectativas e motivações dos trabalhadores alinhadas com os objetivos da organização. O Diagnóstico de Necessidades de Formação é a ferramenta administrativa utilizada para a recolha e tratamento desta informação, uma das pedras basulares do Plano de Formação Profissional.

Deste modo, o Plano de Formação prevê a realização de um conjunto de ações que habilitem os RH a aplicar, os conhecimentos obtidos, no exercício das suas funções específicas e também a desenvolver competências e capacidades em matérias mais gerais aplicáveis à Administração Pública.

A CCDR Algarve, IP prevê recorrer a entidades formadoras externas assim como a formadores internos.

ENQUADRAMENTO LEGAL

O regime da formação profissional na Administração Pública, aplicável aos/às trabalhadores/as com contrato de trabalho em funções públicas tem como enquadramento a Lei do Trabalho em Funções Públicas¹, o Estatuto do Pessoal Dirigente² e é especificamente definido³, em diploma próprio⁴.

Assim, a referida LTFP⁵ estabelece como dever do empregador público “...proporcionar-lhes formação profissional, e fornecer formação adequada à prevenção de riscos de acidente e doença...” e como garantias do trabalhador “...o direito de frequentar ações de formação e aperfeiçoamento para o seu desenvolvimento profissional...”⁶.

¹ Lei abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho com a atual redação e que dela faz parte integrante, como anexo

² Este estatuto está estabelecido pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro com a atual redação

³ Ver art.º 5.º Legislação complementar da LTFP aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho com a atual redação e que dela faz parte integrante como anexo

⁴ Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro com a atual redação

⁵ Ver na Lei de Trabalho em Funções Públicas, art.º 71.º Deveres do empregador público

⁶ Ver na Lei de Trabalho em Funções Públicas, n.º 2 do art.º 72.º Garantias do trabalhador

Por outro lado, o estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado estabelece como Competência dos titulares dos cargos de direção intermédia de 2º grau, entre outras, *“...Efetuar o acompanhamento profissional no local de trabalho, apoiando e motivando os trabalhadores em funções públicas e proporcionando-lhes os adequados conhecimentos e aptidões profissionais necessários ao exercício do respetivo posto de trabalho, bem como os procedimentos mais adequados ao incremento da qualidade do serviço a prestar...”*⁷ e *“...Identificar as necessidades de formação específica dos trabalhadores em funções públicas da sua unidade orgânica e propor a frequência das ações de formação consideradas adequadas ao suprimento das referidas necessidades, sem prejuízo do direito à autoformação...”*⁸

O referido estatuto do pessoal dirigente atrás referido, determina também que o exercício da função dirigente está dependente da formação profissional específica, sendo a atualização da formação garantida através do sistema de formação profissional, mediante cursos adequadamente definidos e regulamentados na Portaria 103/2003 de 12 de abril.

A formação profissional dos/as trabalhadores/as também está prevista no Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no trabalho⁹.

A legislação específica relativa a esta temática¹⁰ apresenta Formação Profissional¹¹ como *“...o processo global e permanente de aquisição e desenvolvimento de competências exigidas para o exercício de uma atividade profissional ou para a melhoria do desempenho, promotor da valorização do desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores e dirigentes da Administração Pública e que não confira grau académico”*. Este regime estabelece que *“o empregador público deve proporcionar ao trabalhador e aos dirigentes o acesso a formação profissional e criar as condições facilitadoras da transferência dos resultados da aprendizagem para o contexto de trabalho”*¹², e que, para os trabalhadores em funções públicas, a formação profissional constitui um direito e também um dever¹³.

⁷ Ver al. b) nº 2 do art.º 8º da Lei nº 2/2004 de 15 de janeiro na sua atual redação

⁸ Ver al. e) nº 2 do art.º 8º da Lei nº 2/2004 de 15 de janeiro na sua atual redação

⁹ Ver artigo 20º Formação dos trabalhadores da Lei nº. 102/2009 de 10 de setembro, com a atual redação

¹⁰ O Regime da Formação Profissional na Administração Pública está definido pelo Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de Dezembro com a atual redação e aditamentos

¹¹ Ver al. i) do art.º 3º Definições do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro com a atual redação

¹² Ver artigo nº 11 Deveres do empregador público do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro com a atual redação

¹³ Ver artigos nº 14 a nº 16 do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro com a atual redação

OFERTA FORMATIVA

Considerando que o INA,IP é a entidade coordenadora do sistema de formação profissional na AP e também gestora de formação profissional, cuja missão é promover o desenvolvimento e a qualificação dos/as trabalhadores/as em funções públicas disponibilizando oferta formativa para entidades públicas, num modelo de formação de curta duração e com uma importante vertente prática na aplicação de conhecimentos em contexto profissional na Administração Pública (AP), esta é uma das principais ofertas formativas a considerar neste Plano. Em paralelo, identificam-se, igualmente outras entidades formadoras como a Universidade do Algarve e o Instituto para as Políticas Públicas e Sociais (ISCTE), face ao seu know-how nas áreas de formação em apreço.

Em matérias específicas ao desempenho da CCDR Algarve, IP, as formações são asseguradas por entidades previamente determinadas. É o caso da formação do Programa Regional do Algarve (que tem um Programa de Formação próprio) e da formação para credenciar os trabalhadores em determinadas funções delegadas pelo IFAP à CCDR Algarve, IP. A formação profissional aos trabalhadores, em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho é assegurada pela empresa prestadora de serviços em SST mediante plano de formação específico anual estabelecido.

Por outro lado, identificaram-se necessidades de formação profissional destinadas a todo o universo dos trabalhadores e considera-se que, para garantir a obtenção de bons resultados (capacitação em saber-fazer) devem apresentar-se como aplicáveis à prática profissional. Deste modo, como ações de formação profissional sobre algumas temáticas, prevê-se promover e realização, oficinas em contexto real de trabalho cujo formador com adequadas competências será recrutado de entre os Recursos Humanos internos da CCDR Algarve, IP.

O PLANO

Em cumprimento do estabelecido na legislação aplicável anualmente é definido o plano de formação e capacitação, em função da identificação das necessidades evidenciadas pelos trabalhadores e dirigentes.

Considerando que a adaptação à transição digital e climática se afigura como um dos desafios do horizonte de 2030, aliada à defesa da igualdade de género, à promoção da inclusão social e à prossecução dos objetivos do desenvolvimento sustentável, a CCDR Algarve, IP aplicou um questionário que pretendeu aferir em que áreas daqueles grandes domínios de intervenção, carecem os/as seus/suas trabalhadores/as e dirigentes de formação profissional, sem descurar de se identificarem, adicionalmente, temas nas áreas transversais em que se reconhecesse que existe, também, a necessidade de formação.

O questionário foi dividido por áreas temáticas, em alinhamento com as áreas estratégicas de formação previstas no Decreto-lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, na sua redação atual, no Despacho n.º 3431/2019, de 19 de março, e no Despacho n.º 2786/2022, de 4 de março, tendo em consideração as áreas que integram o Plano de Formação do Instituto Nacional de Administração, e tendo ainda por referência as áreas de formação abrangidas pelo Aviso Algarve-2024-24, de 31 de maio de 2024, aprovado pela Deliberação CIC n.º 10/2024/PL, de 28 de março de 2024.

Assim, tendo como enquadramento o que está legalmente estabelecido na Lei-Quadro dos Institutos Públicos¹⁴ e em função das necessidades de formação identificadas, desenhou a CCDR Algarve, IP o presente Plano de Formação Profissional anual.

Este plano prevê a realização de um conjunto de ações de capacitação em temáticas consideradas relevantes incidindo sobre matérias prioritárias de modo que:

1. se adequa às efetivas exigências de desempenho de modo a que, direta ou indiretamente, tenha impacto positivo na melhoria da qualidade dos serviços prestados;
2. integre ações de formação orientadas para resultados e crie condições para a aplicação das aprendizagens em contexto real de trabalho;
3. promova uma cultura que incentive e valorize a partilha e utilização dos conhecimentos e das aprendizagens entre todos (trabalhadores e dirigentes).

¹⁴ Ver Lei n.º 3/2004, de 15 de janeiro na sua atual redação

Neste Plano prevê-se ainda que venham a ser realizadas outras ações de formação profissional às quais os trabalhadores ou dirigentes se proponham como autoformação, prevista no art.º 16º da Lei Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, e que delas apenas se terá conhecimento quando for solicitada a necessária autorização e confirmada a sua frequência.

Tabela 1: Ações de Formação por Áreas de Formação

ÁREA	CURSO	Nº AÇÕES	Nº FORMANDOS	Nº HORAS FORMAÇÃO	Nº TOTAL DE FORMANDOS	Nº TOTAL HORAS
COMPETÊNCIAS DIGITAIS ESSENCIAIS	Armazenar e organizar informação digital	6	20	8	120	960
	Partilhar informação através de tecnologias digitais	6	20	6	120	720
	Regras e Normas Digitais	6	20	6	120	720
	Proteger a minha identidade digital	6	20	6	120	720
COMPETÊNCIAS DIGITAIS EM TECNOLOGIAS EMERGENTES	Cibersegurança	3	20	14	60	840
	Inteligência Artificial 1 - Oportunidades para a Administração Pública	6	20	3	120	360
COMPETÊNCIAS DIGITAIS EM FERRAMENTAS DE PRODUTIVIDADE	Desmaterialização de processos e simplificação administrativa - Gestão Documental	8	20	21	160	3360
	Office 365 (Onedrive e Teams)	6	20	14	120	1680
	Gestão do Tempo 1 Correio eletrónico e agenda	6	20	7	120	840
	Gestão do Tempo 2 Partilha de Documentos	6	20	7	120	840
	Gestão do Tempo 3 Plataformas de comunicação e colaboração online (Teams e Google)	6	20	7	120	840
SUSTENTABILIDADE, AMBIENTE E ENERGIA	Agenda 2030: da estratégia à ação/integrar os ODS com os planos de gestão	2	20	21	40	840
INTERESSE E SERVIÇO PÚBLICO	Contratação Pública em Ambiente Digital	3	20	21	60	1260
	Direito Administrativo Eletrónico	3	20	7	60	420
	Gestão e Desenvolvimento de Pessoas e Equipas	3	20	42	60	2520
	Prevenção de riscos psicossociais	3	20	12	60	720
	Gestão de Recursos Humanos - Gestão por Objetivos - Avaliação de Desempenho	6	20	14	120	1680
	Gestão de Recursos Humanos - Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas	1	20	21	20	420

Tabela 2: Ações de formação no âmbito das funções delegadas pelo IFAP à CCDR Algarve, IP, sendo IFAP a entidade formadora

Ações de formação	N.º de participantes	Carga horária (n.º de horas)	Modalidade
RCA Recolha do controlo administrativo	4	8	<i>e_learning</i>
VITIS - Recolha de candidaturas <i>on-line</i>	1	6	<i>e_learning</i>
Controlo no local VITIS Prévio	7	3	<i>e_learning</i>
Controlo no local VITIS	7	8	<i>e_learning</i>
Controlo VITIS 2023-2024	7	8	<i>e_learning</i>
Certificação Controlo "<i>in loco</i>" Investimento (PDR2020/MAR2020)	7	8	presencial / videoconferência
Controlo - Procedimentos Transversais	7	3	<i>e_learning</i>
Controlo - Procedimentos Transversais	9	3	<i>e_learning</i>
Controlo no local ANI	9	15	<i>e_learning</i>
Controlo no local ANI (Continente, Açores, Madeira)	9	15	<i>e_learning</i>
BCAAS - Boas Condições Agrícolas e Ambientais	9	4	<i>e_learning</i>
Controlo – Condicionalidade Ambiental - BCAAs	9	4	<i>e_learning</i>
Controlo - Ecorregimes	9	6	<i>e_learning</i>
Controlo – Florestação de Terras	9	2	<i>e_learning</i>
Procedimentos para Verificação no Local e Recolha Gráfica	9	12	<i>e_learning</i>
Controlo - Superfícies FEADER Eixo C (CS, UEA, MAF, CPT)	9	7	<i>e_learning</i>
Controlo - Superfícies FEAGA (Desligados e Associados)	9	7	<i>e_learning</i>