



PLANO DE FORMAÇÃO 2021

PLANO DE FORMAÇÃO 2021
AGÊNCIA PARA A QUALIFICAÇÃO E O ENSINO PROFISSIONAL, I.P.

Índice

1. INTRODUÇÃO	3
2. ENQUADRAMENTO LEGAL	4
3. CARACTERIZAÇÃO DO PLANO DE FORMAÇÃO	5
4. DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE FORMAÇÃO.....	7
5. OBJETIVOS DO PLANO DE FORMAÇÃO	9
6. PARCERIAS / ENTIDADES FORMADORAS	11
7. DESCRITIVO DO PÚBLICO-ALVO	12
8. AÇÕES DE FORMAÇÃO PARA O ANO DE 2020	14

PLANO DE FORMAÇÃO 2021

AGÊNCIA PARA A QUALIFICAÇÃO E O ENSINO PROFISSIONAL, I.P.

1. INTRODUÇÃO

A formação profissional é um elemento crucial no desenvolvimento das organizações.

Numa época em que a capacidade de adaptação à mudança continua a ser, cada vez mais, uma componente essencial do sucesso, levar em consideração as necessidades dos trabalhadores, alinhadas com os objetivos da organização, é mais do que desejável para alcançar níveis adequados de eficácia, qualidade e eficiência compatíveis com os desafios com que diariamente se confronta a Administração Pública.

A formação assume um papel crucial no cumprimento dos objetivos estratégicos da ANQEP, I.P. que, através de uma aposta na qualificação e atualização dos seus trabalhadores, de forma sistemática e contínua, promove a melhoria das competências profissionais através do aumento dos conhecimentos, bem como a aprendizagem da organização como um todo.

Neste sentido, são objetivos da formação a elevação das competências dos trabalhadores com vista à aplicação dos saberes adquiridos no desempenho profissional diário, uma vez que o resultado da organização depende, entre outros fatores, da formação que lhes é facultada.

De referir que, a formação constitui-se como instrumento ao dispor dos organismos para motivar as pessoas em prol da criação de valor nas organizações públicas.

Anualmente é realizada uma análise organizacional da formação, com base num Diagnóstico de Necessidades de Formação (DNF), que permite identificar as áreas que carecem de atualização ou reciclagem de conhecimentos e/ou desenvolvimento de competências, pretendendo-se, assim, conciliar as necessidades da organização com as expectativas e as motivações dos trabalhadores. Mediante esta análise é disponibilizado aos trabalhadores um elenco de cursos que possibilitarão não só a sua aplicabilidade no seu trabalho diário como, também, desenvolver a sua versatilidade para outras tarefas que possam advir.

Face à referida análise de necessidades resultantes do DNF, bem como aos desafios do Plano de Atividades de 2021, importa que a formação concebida torne tais intentos atingíveis.

PLANO DE FORMAÇÃO 2021

AGÊNCIA PARA A QUALIFICAÇÃO E O ENSINO PROFISSIONAL, I.P.

Deste modo, centrados na busca da excelência e eficiência, com vista ao cumprimento da missão desta Agência, importa dar a conhecer o Plano de Formação para 2021, com os objetivos, indicadores e atividades formativas planeadas.

2. ENQUADRAMENTO LEGAL

O regime da formação profissional na Administração Pública tem como âmbito de aplicação o estabelecido no artigo 1.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

A Lei n.º 82/2019, de 2 setembro, que altera a LTFP, estabelece a responsabilidade da entidade patronal pela formação obrigatória dos trabalhadores em funções públicas e determina que *“os trabalhadores têm o direito de frequentar ações de formação e aperfeiçoamento para o seu desenvolvimento profissional, incluindo as necessárias à renovação dos títulos profissionais obrigatórios para o desempenho das funções integradas no conteúdo funcional das respetivas carreiras”*.

Por sua vez, o Regime da Formação Profissional na Administração Pública (RFP), definido pelo Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, aplicável ao universo definido no artigo 1.º da LTFP, entende que a *“Formação Profissional é um 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”*.

Assim, pode o empregador público reforçar o papel da formação como instrumento estratégico de gestão e proporcionar formação profissional aos respetivos trabalhadores, designadamente:

- Procurar que a formação abranja, tendencialmente, todos os trabalhadores, em situação de igualdade de oportunidades de acesso, garantida a adequação às efetivas necessidades;
- Elaborar o diagnóstico de necessidades de formação, atendendo às exigências de desempenho e de desenvolvimento da organização, dos serviços e dos

PLANO DE FORMAÇÃO 2021

AGÊNCIA PARA A QUALIFICAÇÃO E O ENSINO PROFISSIONAL, I.P.

trabalhadores, de forma a garantir qualidade, relevância e integração aos investimentos e uma boa administração do sistema de formação;

- Conceber e concretizar um Plano de Formação, com base nas necessidades identificadas, nas prioridades, nas estratégias e políticas de gestão e desenvolvimento, garantindo uma abordagem prospetiva à formação;
- Avaliar a formação de forma sistemática e produzir um relatório de gestão da formação que contribua para a melhoria contínua do sistema;
- Desenhar ações de formação orientadas para resultados, alinhadas com a estratégia de gestão por competências, e criar as condições para a transferência das aprendizagens para o exercício do trabalho, envolvendo os trabalhadores e dirigentes;
- Dinamizar uma cultura de gestão do conhecimento organizacional que incentive e valorize a difusão e utilização do conhecimento, não apenas ao nível da formação formal, mas também das aprendizagens que se realizam em contextos informais, não formais e as que decorrem da iniciativa dos trabalhadores.

De frisar que a formação profissional consubstancia tanto um direito como um dever dos trabalhadores em funções públicas, definidos pelos artigos 14.º a 16.º do RFP.

3. CARATERIZAÇÃO DO PLANO DE FORMAÇÃO

O presente Plano de Formação privilegia as ações de formação que visam responder às necessidades dos trabalhadores da ANQEP, I.P., quer as indicadas pelos próprios quer as diagnosticadas pelos respetivos dirigentes.

O Plano de Formação está sustentado pelo estudo do DNF empreendido, encontrando-se estruturado por área organizacional, área de formação, cursos/ações, e ajustado aos objetivos operacionais e desafios que se pretendem alcançar no Plano de Atividades para o presente ano.

As participações individuais de formação correspondem a intervenções formativas dirigidas a um público-alvo restrito, onde a necessidade de formação foi detetada, tendo por base o respetivo perfil profissional. Estão também incluídas, neste âmbito, as necessidades formativas específicas dos Departamentos/Divisões, em domínios que

PLANO DE FORMAÇÃO 2021

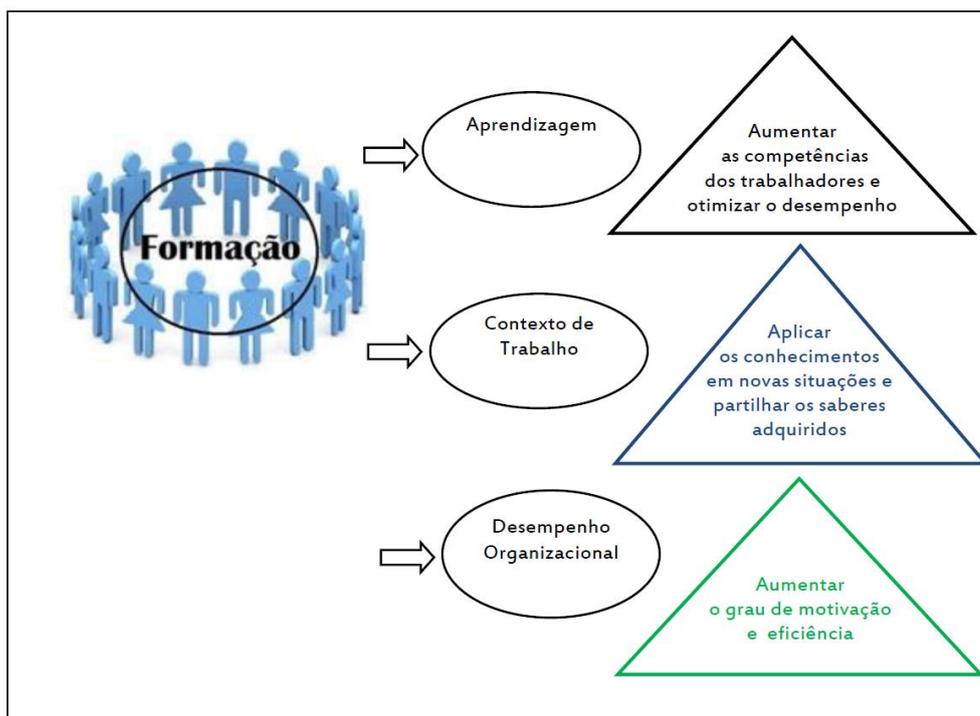
AGÊNCIA PARA A QUALIFICAÇÃO E O ENSINO PROFISSIONAL, I.P.

exigem especial técnica, promovidas por entidades formadoras externas reconhecidas com competências nas matérias em causa.

No que respeita à tipologia de Formação, apenas está prevista a Formação Contínua, considerando-se que os trabalhadores que vierem a ser integrados nesta Agência já são detentores das capacidades indispensáveis ao exercício das suas funções e cujas necessidades se prendem com meras atualizações, valorização e desenvolvimento de capacidades já adquiridas.

Relativamente ao regime de formação, está prevista a quase exclusividade do regime *E-Learning*¹, com a possibilidade de existirem alguns cursos ministrados em regime presencial ou *B-Learning*².

Tendo em consideração este contexto, o processo formativo da ANQEP, I.P. desdobra-se em três planos, face aos objetivos que se pretendem alcançar, a saber:



¹ Modalidade de ensino à distância não presencial, maioritariamente suportada por uma plataforma de aprendizagem que permite o acesso contínuo aos conteúdos: o formando acede à formação em qualquer momento e em qualquer lugar utilizando a Internet como meio de comunicação (simultâneo ou não).

² Ação de formação é ministrada de modo misto, não presencial, normalmente com recurso à internet e presencial.

4. DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE FORMAÇÃO (DNF)

O diagnóstico de necessidades é o processo metodológico de recolha e análise de informações para determinar o hiato entre o que é esperado de um trabalhador na execução da sua atividade profissional e aquilo que, na realidade, este pode oferecer face aos seus conhecimentos, competências e desempenho.

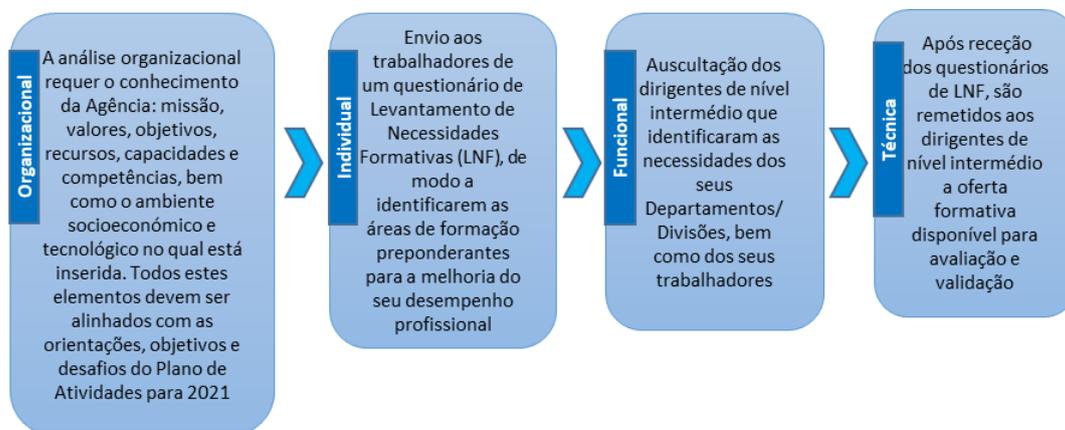
É, naturalmente, a primeira etapa do planeamento da formação, pelo que, sem esta, a oferta formativa seria descontextualizada da realidade.

Face à importância deste diagnóstico, é de crucial importância que os trabalhadores e dirigentes estejam motivados a responder aos questionários pois estes são, sem dúvida, os dois instrumentos fundamentais de apuramento das necessidades de formação.

No final desta fase a Divisão de Gestão de Pessoas e Competências (DGPC) deverá ser capaz de caracterizar os contextos de partida da formação, identificando as competências críticas a desenvolver pela via da formação.

O diferencial que existe entre a situação inicial em que o formando se encontra – *Perfil de Entrada* – e a situação a que se quer chegar – *Perfil de Saída* – constitui a identificação e quantificação das necessidades de formação que deverão ser satisfeitas.

No final de 2020 procedeu-se ao DNF assente em 4 fases: análise organizacional, análise individual, análise funcional e análise técnica:

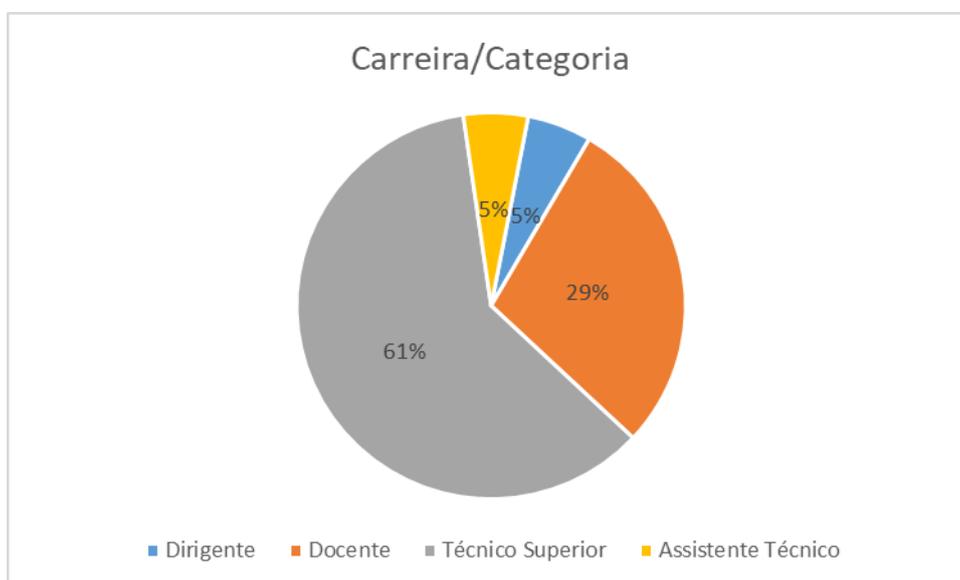
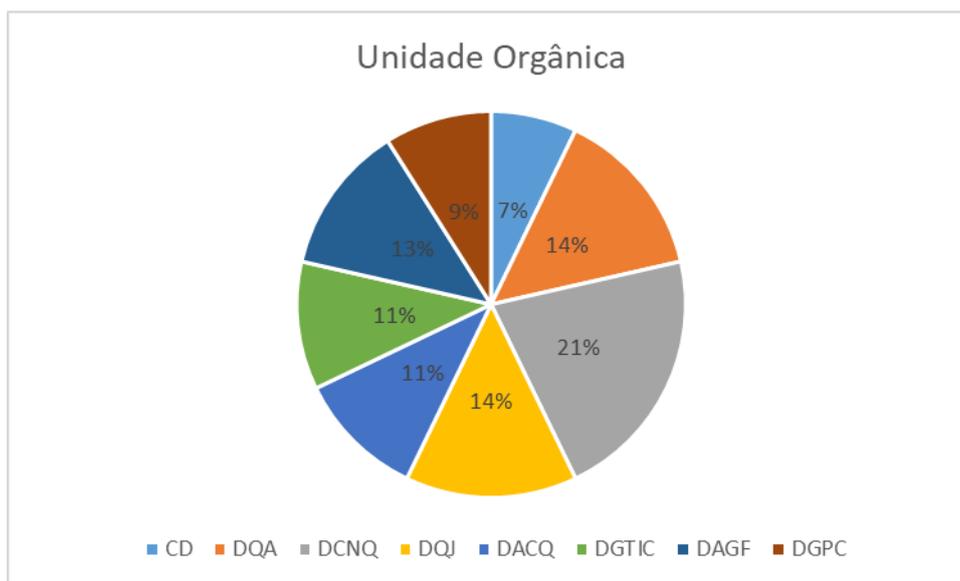


Ao questionário de Levantamento de Necessidades Formativas, remetido pela DGPC a todos os trabalhadores da ANQEP, I.P., responderam 56 trabalhadores (3 Dirigentes

PLANO DE FORMAÇÃO 2021

AGÊNCIA PARA A QUALIFICAÇÃO E O ENSINO PROFISSIONAL, I.P.

Intermédios, 16 Docentes (com funções técnico-pedagógicas), 34 Técnicos Superiores e 3 Assistentes Técnicos), discriminados nos gráficos que seguem, segundo a Unidade Orgânica e a Carreira/Categoria a que pertencem:



Realizadas, assim, as análises que integram o DNF é possível, então, delinear o projeto formativo para o ano 2021, cujo objetivo primordial é o de colmatar as necessidades identificadas pelos Departamentos/Divisões com vista a dotar os seus trabalhadores de

PLANO DE FORMAÇÃO 2021

AGÊNCIA PARA A QUALIFICAÇÃO E O ENSINO PROFISSIONAL, I.P.

conhecimentos e competências face às exigências dos respetivos postos de trabalho e aos desafios traçados no Plano de Atividades para o ano de 2021.

5. OBJETIVOS DO PLANO DE FORMAÇÃO

Na elaboração de qualquer Plano é essencial ter em consideração que, perante a progressiva escassez de trabalhadores na Administração Pública, exige-se um esforço redobrado de adaptabilidade, eficiência e produtividade dos que se encontram em efetividade de funções.

O Plano de Formação para 2021 assenta em três pilares essenciais:

- Consolidar – manter as parcerias com as entidades formadoras e promover a formação em regime de *e-learning* (acesso à formação independentemente do local de trabalho);
- Melhorar – diversificar a oferta formativa;
- Planear – promover questionários de avaliação reativa às formações realizadas.

É neste contexto que a avaliação da Formação Profissional surge como um instrumento de gestão fundamental ao serviço da estratégia da Agência, traduzindo-se num instrumento que deverá ser usado em três ações fundamentais:

- Regulação do processo de formação: na fase do planeamento da formação deverá avaliar-se as intervenções formativas, de acordo com as necessidades dos seus destinatários, assim como garantir a qualidade das intervenções;
- Medição dos resultados alcançados: comparação entre o *Perfil de Entrada* e o *Perfil de Saída*;
- Desenvolvimento e melhoria contínua, recomendações e partilha de aprendizagens efetuadas durante a implementação do processo avaliativo.

A avaliação é um instrumento ao serviço de quem gere o processo de formação e é constituída pelas seguintes etapas:

PLANO DE FORMAÇÃO 2021

AGÊNCIA PARA A QUALIFICAÇÃO E O ENSINO PROFISSIONAL, I.P.

Etapa 1 <i>PORQUÊ?</i>	Etapa 2 <i>O QUÊ?</i>	Etapa 3 <i>QUANDO?</i>	Etapa 4 <i>COMO?</i>	Etapa 5 <i>PARA QUEM?</i>
Definição dos objetivos	Definição das questões avaliativas a efetuar	Em que momentos deverão ser desenvolvidas as intervenções de natureza avaliativa?		
<p>1 – Eficiência: os resultados do processo formativo justificam os recursos mobilizados (materiais, humanos e financeiros)?</p> <p>2 – Eficácia: os resultados reportam aos objetivos previamente definidos?</p> <p>3 – Identificar pontos fracos;</p> <p>4 – Melhorar a qualidade da formação.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Os resultados do DNF; - As características da proposta formativa preconizada; - O <i>Perfil de Entrada</i> dos participantes na formação. 	<p>Antes da formação (Avaliação EX-ANTE)</p>	<p>Aplicação de questionário e grelha de análise para aferição/caracterização dos contextos de partida.</p>	<p>1 – Identificar os atores interessados nos resultados da avaliação;</p> <p>2 – Elaborar relatórios de avaliação/recomendações e preparar planos de ação para intervenções de reforço e intervenções corretivas;</p> <p>3 – Reuniões para apresentação de resultados; realização de workshops, apresentações personalizadas, entre outras.</p>
	<p>Avaliação de Reação <i>Grau de satisfação dos formandos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - As expectativas iniciais dos participantes; - O desempenho dos vários agentes que intervêm na formação; - A organização de suporte à formação; - Os métodos pedagógicos aplicados; - A documentação/ recursos de apoio à formação. 	<p>Durante a execução da formação (Avaliação ON-GOING)</p>	<p>Verificação da qualidade do processo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Questionários para aferição do grau de satisfação dos formandos; - Grupos de discussão; - Comentários mais ou menos estruturados dos participantes na Formação; - Aplicação de instrumentos de controlo e acompanhamento do processo. 	
	<p>Avaliação de Aprendizagem <i>Grau de aprendizagem:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - A aquisição de competências por parte dos participantes na formação. 	<p>Após 3 meses</p>	<p>Verificação da aquisição e desenvolvimento de aprendizagem por parte dos formandos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Observações diretas e indiretas (chefias e outros trabalhadores) - Elaboração de projetos; - Avaliação e autoavaliação. 	
	<p>Avaliação de Conhecimento <i>Regresso ao local de trabalho:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Mudanças verificadas nos comportamentos dos trabalhadores (alteração de métodos de trabalho, maior autonomia individual); - Os resultados decorrentes da alteração de comportamentos. 	<p>Após a execução da formação (Avaliação EX-POST)</p>	<p>Verificação da transferência de aprendizagens para o contexto de trabalho:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aplicação de questionários; - Análise da performance e dos incidentes críticos (análise comparativa); - Avaliação e autoavaliação. 	
	<p>Avaliação de Resultados <i>Impacto na organização:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Os impactos de desempenho individuais/coletivos nos resultados da ANQEP, I.P.; - O custo-benefício associado à formação desenvolvida; - O retorno de investimentos efetuados na formação. 	<p>Após 1 ou 2 anos</p>	<p>Análise do painel de indicadores de performance:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aplicação da fórmula ROI (<i>Return on Investment</i>); - Análise custo-benefício; - Análise dos resultados de planos de desenvolvimento de competências (valor do capital humano da organização). 	

PLANO DE FORMAÇÃO 2021

AGÊNCIA PARA A QUALIFICAÇÃO E O ENSINO PROFISSIONAL, I.P.

6. PARCERIAS / ENTIDADES FORMADORAS

Para 2021, o orçamento para despesas com formação profissional dos trabalhadores desta Agência está estimado em 12.000€, dos quais 8.000€ para formação de caráter geral e 4.000€ para as áreas das tecnologias da informação e comunicação (TIC).

Não obstante, sempre que possível, os trabalhadores frequentarão ações de formação que não envolvam custos para a ANQEP, I.P., dando-se preferência às entidades formadoras que promovem formação gratuita. Exemplo disso são as ações de formação promovidas pela Secretaria-Geral do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (FORM@R 2021) bem como as ações programadas pelo Centro de Competências Jurídicas do Estado (JurisAPP).

Do mesmo modo, procuraremos, ainda, beneficiar das formações gratuitas desenvolvidas pela Associação de Cegos e Amblíopes de Portugal (ACAPO), dirigidas a pessoas com deficiência visual, no âmbito de projetos financiados pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P.. As datas dos cursos, embora planeadas em sede de candidatura a financiamento, são definitivamente agendadas, tendo em conta o número de inscrições suficiente para a constituição de grupos de 6 formandos.

Quando não seja possível recorrer à formação gratuita, a DGPC iniciará o procedimento de aquisição para a realização de ações de formação promovidas por entidades formadoras externas, das quais destacamos:

- Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) – tem por missão promover o desenvolvimento e a qualificação dos trabalhadores em funções públicas, constituindo-se como referência nacional na área da formação, assim como no desenvolvimento e implementação de boas práticas organizacionais.
- QUIDGEST, S.A. – empresa tecnológica multinacional de origem portuguesa, pioneira na geração automática de software e aposta no desenvolvimento sustentável e na internacionalização de soluções e serviços.
- Instituições de Ensino Superior – orientadas por uma perspetiva de promoção e de criação do saber, proporcionando uma formação técnica habilitante para o

PLANO DE FORMAÇÃO 2021

AGÊNCIA PARA A QUALIFICAÇÃO E O ENSINO PROFISSIONAL, I.P.

exercício de atividades profissionais, bem como o desenvolvimento das capacidades de conceção, inovação e análise crítica.

- Galileu – centro de formação que disponibiliza uma das ofertas formativas mais completas e diversificadas do mercado, proporcionando uma formação presencial de qualidade, com metodologias mistas e horários adequados a diferentes realidades.
- Centro Nacional de Cibersegurança (CNCS) – coordenador operacional e autoridade nacional especialista em matéria de cibersegurança junto das entidades do Estado, garantindo que o ciberespaço é utilizado como espaço de liberdade, segurança e justiça.
- Lisbon Digital School - escola de referência no ensino de Marketing Digital em Portugal, apostando em formação prática e em temáticas atuais, com mais de 30 temas relacionados com esta área.

A DGPC procurará, ainda, e sempre que possível, uma redução de custos através da promoção de ações de formação, para grupos reduzidos de trabalhadores, ministradas por formadores certificados, nas instalações da Agência.

7. DESCRITIVO DO PÚBLICO-ALVO

O público-alvo considerado para este Plano de Formação abrange todos os trabalhadores da ANQEP, I.P., espelhando todas as carreiras profissionais.

Em termos de níveis de qualificação e sendo um processo de formação contínua, a mesma não confere alteração do nível de qualificação.

De acordo com a Portaria n.º 782/2009, de 23 de julho, este processo será desenvolvido para os níveis de qualificação de 1 a 8 abrangendo assim todos os níveis habilitacionais e de formação existentes.

Na seleção dos formandos, para a frequência dos cursos de formação, será feita uma análise conjunta do perfil profissional do trabalhador, da carreira, das características do

PLANO DE FORMAÇÃO 2021

AGÊNCIA PARA A QUALIFICAÇÃO E O ENSINO PROFISSIONAL, I.P.

posto de trabalho, dos conteúdos formativos, dos objetivos dos Departamentos/Divisões e da Agência como um todo.

Nos cursos de formação em que sejam definidos pré-requisitos, só serão selecionados os trabalhadores que reúnam esses pré-requisitos de frequência.

Na estruturação do Plano de Formação, e em resultado do DNF, estima-se que os Técnicos Superiores e os Assistentes Técnicos são os que participarão em maior número de ações de formação. No entanto, prevê-se que os Dirigentes Superiores, muito embora sejam em menor número, frequentarão o maior volume médio de horas em formação devido à carga horária dos cursos a assistir, nomeadamente o CAGEP, em 65 horas.

No que concerne às carreiras de informática, cujo sistema de formação profissional, exigido pelo artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de março, e pela Portaria n.º 358/2002, de 3 de abril, visa proporcionar a estes trabalhadores as competências em sistemas e tecnologias de informação e comunicação, através da frequência de um sistema estruturado de cursos associado a um sistema de créditos, será promovida a obtenção (dependente da oferta disponibilizada pela Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas), em cada categoria destas carreiras, de pelo menos 5 unidades de crédito de formação.

Calcula-se que, em média, cada formando tenha de se ausentar ao serviço 4 dias durante o ano, o que atendendo aos objetivos desta Agência, no sentido de desenvolver o potencial humano, e aos objetivos subjacentes a este Plano não parece desmedido, representando, apenas, 1,6% dos dias trabalháveis em 2021.

PLANO DE FORMAÇÃO 2021
AGÊNCIA PARA A QUALIFICAÇÃO E O ENSINO PROFISSIONAL, I.P.

8. AÇÕES DE FORMAÇÃO PARA O ANO DE 2021

CURSO	OBJETIVOS	N.º HORAS PREVISITAS	PÚBLICO - ALVO							
			DIR. SUP.	DIR. INT.	TS	ESP. INF.	AT	TEC. INF.	AO	MOT.
Comunicação Digital	Compreender os desafios da comunicação para o digital, definir e implementar uma estratégia de comunicação digital no setor público.	21h			11		1			
Ética e Integridade na AP - A prevenção de riscos de gestão e corrupção	Adquirir conhecimentos para conceber e implementar o plano de riscos de corrupção e infrações conexas do organismo.	21h		1	3					
Gestão de eventos e Protocolo	Aplicar as regras e técnicas de protocolo na gestão de eventos.	14h			5		1			
Power BI - Elaboração de dashboards	Compreender as bases da construção de um <i>dashboard</i> no <i>software Power BI</i> e a sua aplicação no contexto profissional.	21h		1	7					
Power BI - Avançado (Nível 2)	Implementar a ligação e preparação de dados avançada. Utilizar a funcionalidade DAX para exploração de dados.	21h			2		1			
Desenho e implementação de indicadores de apoio à decisão	Criar indicadores, metas e critérios de excelência para monitorização do desempenho organizacional.	21h		3	5					
Auditoria Interna com base no risco	Conhecer a metodologia utilizada na avaliação do risco e compreender a metodologia adotada na auditoria com base no risco	14h			1					

PLANO DE FORMAÇÃO 2021
AGÊNCIA PARA A QUALIFICAÇÃO E O ENSINO PROFISSIONAL, I.P.

CURSO	OBJETIVOS	N.º HORAS PREVISTAS	PÚBLICO - ALVO							
			DIR. SUP.	DIR. INT.	TS	ESP. INF.	AT	TEC. INF.	AO	MOT.
LEO, Principais Novidades 20/21 - perspetivação de subseqüentes implementações	Consolidar conhecimentos relativos às alterações na nova LEO e integração com os restantes instrumentos de gestão de base legal ou operacional	21h		1	2					
Contabilização dos ciclos da receita e da despesa pública	Aprender a contabilização das fases do ciclo orçamental (receita e despesa)	14h			3					
Ajudas de Custo (e-learning)	Dar a conhecer ou reciclar saberes em matéria de ajudas de custo em território nacional e por deslocações ao estrangeiro.	7h			1					
Férias, faltas e licenças (e-learning)	Adquirir conhecimentos para a correta aplicação das normas sobre duração e organização do tempo de trabalho.	21h					1			
Planeamento, gestão e avaliação de programas de formação	Planear, conceber e gerir atividades formativas, identificando e compreendendo as relações de interligação entre as diferentes áreas funcionais.	14h		1	3					
Avaliação e Gestão do Desempenho - SIADAP (e-learning)	Analisar as várias fases do processo de gestão de desempenho (SIADAP); Compreender a importância do alinhamento dos objetivos com a estratégia da organização; Compreender as estratégias de comunicação ao longo de todo o processo de gestão de desempenho.	14h		2	6					
Mobilidade na AP (e-learning)	Aplicar corretamente o regime de mobilidade aos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas.	14h		1	1		2			

PLANO DE FORMAÇÃO 2021
AGÊNCIA PARA A QUALIFICAÇÃO E O ENSINO PROFISSIONAL, I.P.

CURSO	OBJETIVOS	N.º HORAS PREVISTAS	PÚBLICO - ALVO							
			DIR. SUP.	DIR. INT.	TS	ESP. INF.	AT	TEC. INF.	AO	MOT.
Formação do Vínculo na AP (e-learning)	Consolidar conhecimentos sobre as formas de vinculação dos trabalhadores em funções públicas e seus aspetos práticos.	14h		1	1		2			
Procedimentos concursais na AP (e-learning)	Identificar os diferentes tipos de concurso e de carreiras, fases do processo, suas características e requisitos. Desenvolver corretamente as várias fases de um procedimento concursal na AP com base no enquadramento legal em vigor.	14h		1	1		1			
Código do Procedimento Administrativo para não juristas - inicial (e-learning)	Conhecer os principais aspetos do Código do Procedimento Administrativo, em particular na sua vertente prática.	21h					2		2	
Gestão de Procedimentos de Contratação Pública	Consolidar e melhorar os procedimentos de contratação pública considerando as alterações introduzidas ao CCP pelo Decreto-Lei 111-B/2017 de 31 de agosto.	21h			2					
Análise e avaliação das propostas e decisão de adjudicação	Consolidar e melhorar os procedimentos de análise e avaliação de propostas que sustentam a decisão de adjudicação.	14h			1					
Proteção de Dados na Administração Pública (e-learning)	Facultar os conhecimentos e competências para agilizar e melhorar a implementação do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) e demais legislação nesta matéria.	21h			9					
Estatuto Disciplinar dos trabalhadores da AP (e-learning)	Consolidar conhecimentos acerca das disposições normativas do Estatuto relativas aos deveres funcionais, à sua violação e sancionamento. Desempenhar a função de instrutor de procedimentos disciplinares, distinguindo os procedimentos gerais e os especiais previstos na lei.	14h		1	1					

PLANO DE FORMAÇÃO 2021
AGÊNCIA PARA A QUALIFICAÇÃO E O ENSINO PROFISSIONAL, I.P.

CURSO	OBJETIVOS	N.º HORAS PREVISTAS	PÚBLICO - ALVO							
			DIR. SUP.	DIR. INT.	TS	ESP. INF.	AT	TEC. INF.	AO	MOT.
Coaching na gestão de equipas	Capacitar os participantes para a prática do <i>coaching</i> como um processo indispensável à superação pessoal e profissional, levando-os a obter o máximo de rendimento no seu trabalho e maior capacidade de Liderança junto de equipas de trabalho.	21h		2	5					
Falar em público e técnicas de apresentação	Compreender a importância das boas práticas de apresentação e a sua influência no desempenho profissional. Adequar técnicas e ferramentas de apresentação a diferentes contextos, audiências e temas.	2h		1	12					
Pitch – Comunicar com Impact	Desenvolver competências comunicacionais e reforçar a eficácia da comunicação oral.	21h		1	14					
Clareza na comunicação escrita	Reforçar a importância do alinhamento na comunicação escrita.	14h		2	12					
Comunicação Eficaz ao telefone	Desenvolver competências de relacionamento interpessoais em contexto de atendimento telefónico. Gerir situações de stress ao telefone, construindo relações de confiança.	7h			6					

PLANO DE FORMAÇÃO 2021
AGÊNCIA PARA A QUALIFICAÇÃO E O ENSINO PROFISSIONAL, I.P.

CURSO	OBJETIVOS	N.º HORAS PREVISTAS	PÚBLICO - ALVO							
			DIR. SUP.	DIR. INT.	TS	ESP. INF.	AT	TEC. INF.	AO	MOT.
Atendimento presencial	Conhecer e aplicar as técnicas de atendimento adequadas a cada interlocutor e a cada situação. Desenvolver a qualidade de contacto, escuta ativa e empatia, aumentando a capacidade de influência.	14h			5					
Formação em Soft Skills	Compreender o que são <i>Soft Skills</i> e o seu impacto no desempenho individual e dos organismos.	21H		12						
CAGEP	Expandir capacidades para desenvolver conhecimentos alargados e atualizados, conceitos e formas operacionais no exercício profissional no âmbito da gestão pública; Aplicar esses conhecimentos de modo a que evidenciem uma abordagem profissional na área da Administração Pública e tenham competências para sustentar argumentos e resolver problemas no desenvolvimento das suas atividades; Comunicar informação, ideias, problemas e soluções, tanto entre especialistas na ciência da administração, como em públicos constituídos por não especialistas na área; Desenvolver competências que lhes permitam ampliar a sua base de conhecimentos e continuar a aprendizagem ao com elevado grau de autonomia.	65h	2							
Formação Profissional para a Carreira do Pessoal de Informática	Conforme o disposto na Portaria n.º 358/2002, de 03 de abril e o disponibilizado pelo INA (entidade certificada para dar formação);	De acordo com o disponibilizado pelo INA				1		1		

PLANO DE FORMAÇÃO 2021
AGÊNCIA PARA A QUALIFICAÇÃO E O ENSINO PROFISSIONAL, I.P.

CURSO	OBJETIVOS	N.º HORAS PREVISTAS	PÚBLICO - ALVO								
			DIR. SUP.	DIR. INT.	TS	ESP. INF.	AT	TEC. INF.	AO	MOT.	
Literacia emocional	Lidar com as próprias emoções, e dos outros, tornando-as facilitadores e não inibidoras das atividades a desenvolver em contexto de trabalho.	14h		2	9						
Reuniões curtas e eficazes - Briefings e Debriefings	Dotar de conhecimentos para a aplicação de diferentes técnicas de comunicação e moderação de reuniões	14h		2	14						
RGPD	Permitir o conhecimento do novo RGPD; Analisar a estrutura, conceitos, princípios, direitos e obrigações e os mecanismos que o RGPD instituiu para a proteção de dados, bem como, conhecer as obrigações e as alterações que a sua implementação vai implicar.	3,5h		3	20	1	4	1			
Curso de Introdução às TIC para pessoas com deficiência visual	Permitir o domínio das competências básicas em informática;	50h								1	
Curso de Grafia Braille para a Língua Portuguesa Nível 1	Permitir o domínio das competências básicas em Braille para Língua Portuguesa;	50h								1	
LGTFP	Conhecer a Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e aprofundar o conhecimento sobre os temas do regime disciplinar, da assiduidade e dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.	28h		1	5		2				
Gestão do tempo e eficácia pessoal	Identificar as vantagens de uma gestão de tempo eficaz. Reconhecer a importância do planeamento e implementar planos de gestão de tempo.	14h		2	10		1				

PLANO DE FORMAÇÃO 2021
AGÊNCIA PARA A QUALIFICAÇÃO E O ENSINO PROFISSIONAL, I.P.

CURSO	OBJETIVOS	N.º HORAS PREVISTAS	PÚBLICO - ALVO							
			DIR. SUP.	DIR. INT.	TS	ESP. INF.	AT	TEC. INF.	AO	MOT.
Planeamento estratégico em ambiente de incerteza	Adquirir conhecimentos para a criação de "valor público" nas organizações através da aplicação de novas abordagens de resolução de problemas com recurso à inovação e à estratégia	21h			13					
Design Thinking para a Inovação	Dar a conhecer o Design Thinking enquanto metodologia capaz de transformar desafios difíceis em oportunidades inovadoras com impactos significativos no desenvolvimento pessoal e organizacional.	21h			16					
Criatividade e Inovação	Desenvolver e utilizar o seu potencial criativo e de inovação Saber transformar uma ideia em realidade Saber encorajar o espírito criativo na sua equipa Entender o que é o storytelling e como se pode aplicar	21h			10		1			
Formação pedagógica inicial de formadores	Desenvolver competências para a prática da função de formador.	95h			6					
Formação de e-formador	Capacitar para a especialização pedagógica em formação à distância	30h			14					
Desenvolvimento de conteúdos e-learning	Adquirir competências e conhecimentos em formação à distância	30h			13					
Primeiros socorros	Identificar os diferentes tipos de acidentes. Reconhecer o serviço nacional de proteção civil, bem como a importância da prevenção de acidentes e de doenças profissionais.	14h			12		2			
Prevenção de Riscos e Segurança	Identificar os principais riscos da atividade profissional e do local de trabalho. Conhecer e aplicar as medidas de prevenção e proteção adequadas.	14h			2					
Ergonomia no trabalho como fator potenciador de qualidade e produtividade	Sensibilizar para a importância da ergonomia, como potenciadora de bem estar e de produtividade - medidas práticas.	14h			3					
SST - Sensibilização e Enquadramento (e-learning)	Conhecer o enquadramento legal existente no domínio da SST.	7h								
Atitude ecológica: Plano para salvar o meu espaço	Sensibilizar os participantes para uma atitude ecológica aplicando medidas de prevenção e proteção sustentáveis entre todos os indivíduos, empresas e instituições governamentais.	7h			5					
Francês proficiência	Utilizar a língua francesa como instrumento de comunicação oral e escrita dominando estruturas vocabulares e gramaticais ao nível elementar	60h			1					
Espanhol Inicial	Adquirir conhecimentos para compreender instruções e explicações orais e escritas	50h			2					

PLANO DE FORMAÇÃO 2021
AGÊNCIA PARA A QUALIFICAÇÃO E O ENSINO PROFISSIONAL, I.P.

CURSO	OBJETIVOS	N.º HORAS PREVISTAS	PÚBLICO - ALVO							
			DIR. SUP.	DIR. INT.	TS	ESP. INF.	AT	TEC. INF.	AO	MOT.
Inglês proficiência	Adquirir conhecimentos para comunicar fluentemente em Inglês, dominando as regras de conversação, as estruturas gramaticais e o vocabulário da língua inglesa.	14h		1	9					
Inglês Intermédio	Aperfeiçoar conhecimentos da língua inglesa para participação em reuniões e projetos transnacionais.	60h			12					
Inglês Inicial	Utilizar a língua inglesa como instrumento de comunicação oral e escrita dominando estruturas vocabulares e gramaticais ao nível elementar.	50h			5		2			
Francês Intermédio	Aperfeiçoar conhecimentos da língua inglesa para participação em reuniões e projetos transnacionais.	50h			2					
Francês Inicial	Utilizar a língua francesa como instrumento de comunicação oral e escrita dominando estruturas vocabulares e gramaticais ao nível elementar.	50h			3		1			
Espanhol Intermédio	Adquirir conhecimentos para compreender instruções e explicações orais e escritas complexas referidas a contextos quotidianos nas relações pessoais e profissionais.	50h			2					
Linguagem JavaScript; Oracle	A definir	A definir			1					
User interface design (UX Design)	Adquirir conhecimentos para desenvolver projetos de design de interface do utilizador (UI) que garantam a facilidade de acesso e de utilização pelo utilizador (user-friendly).	14h			4					
PREZI	Capacitar para a criação de apresentações dinâmicas e personalizadas. Esta nova abordagem transforma apresentações em diálogos que facilitam o trabalho colaborativo.	14h			12					
Utilitário de apresentação gráfica (Powerpoint)	Capacitar para a criação de apresentações multimédia de elevado impacto visual.	25h			5		1			
Construção de questionários eletrónicos	Capacitar para a abordagem de requisitos metodológicos de base na aplicação de questionários eletrónicos e a explicitação do funcionamento prático da aplicação LimeSurvey.	14h			6					
Gestão de correio eletrónico e pesquisa de informação na web	Capacitar para utilizar as ferramentas do Outlook na gestão e organização do trabalho individual.	14h			7		1			
Microsoft Word - Nível avançado	Capacitar para a utilização das ferramentas avançadas do Word na produção de documentos.	25h			8					
Microsoft Word - Nível inicial	Capacitar para as funcionalidades do Word.	21h							1	

PLANO DE FORMAÇÃO 2021
AGÊNCIA PARA A QUALIFICAÇÃO E O ENSINO PROFISSIONAL, I.P.

CURSO	OBJETIVOS	N.º HORAS PREVISTAS	PÚBLICO - ALVO							
			DIR. SUP.	DIR. INT.	TS	ESP. INF.	AT	TEC. INF.	AO	MOT.
Excel Avançado VBA	Capacitar para o desenvolvimento de programas simples em <i>Visual Basic for Applications</i> .	21h			6					
Microsoft Excel - Nível avançado	Capacitar para a utilização das funcionalidades avançadas do Excel.	25h		2	11		1			
Microsoft Excel - Nível inicial	Capacitar para as funcionalidades do Excel.	21h			2		1			
Microsoft Access - Nível avançado	Capacitar para a utilização e gestão de base de dados com recurso a consultas avançadas, cálculos e macros na aplicação e gestão de formulários.	14h			3					
Microsoft Access - Nível inicial	Capacitar para o desenvolvimento de bases de dados em Access.	25h			2					
Desenho de fluxograma de processos	A definir	A definir			1					
Formação em plataformas Adobe	A definir	A definir			1					
Azure Fundamentals Certification, Microsoft 365 Fundamentals Certification, renovação de certificação em Gestão de projetos emitida pelo IPMA	A definir	A definir			1					
Implementar, manter e melhorar a gestão de segurança da informação numa organização.	A definir	A definir				1				
Gestão de projetos - Acesso à Certificação IPMA (60H) Gestão de projetos - Acesso à Certificação IPMA (60H) Gestão de projetos - Acesso à Certificação IPMA (60H)	Conhecer técnicas e procedimentos de planeamento e controlo de projetos e as competências contextuais e comportamentais associadas.	60h			11					
Literacia financeira	Contribuir para elevar o nível de conhecimentos financeiros dos trabalhadores e promover a adoção de comportamentos financeiros adequados	A definir		1	3					

