



**PLANO DE FORMAÇÃO 2025**

## Índice

1. INTRODUÇÃO .....	3
2. ENQUADRAMENTO LEGAL .....	5
3. A FORMAÇÃO PROFISSIONAL EM 2024 .....	7
4. CARATERIZAÇÃO DO PLANO DE FORMAÇÃO .....	9
5. DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE FORMAÇÃO (DNF) .....	11
6. OBJETIVOS DO PLANO DE FORMAÇÃO .....	14
8. DESCRITIVO DO PÚBLICO-ALVO .....	20
9. AÇÕES DE FORMAÇÃO PARA O ANO DE 2025 .....	21

# PLANO DE FORMAÇÃO 2025

AGÊNCIA NACIONAL 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 basilar 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 se constitui como instrumento ao dispor dos organismos para motivar as pessoas em prol da criação de valor nas organizações públicas. Acresce que, a ANQEP, I.P., encontra-se fortemente comprometida com os aspetos relacionados com a Conciliação, tal como resultantes da NP4552:2022, nos quais se inclui a indispensabilidade de garantir a formação adequada aos seus trabalhadores, tomando todas as medidas necessárias para o efeito, permitindo dotar estes com as competências indispensáveis para o exercício das suas funções.

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 2025, importa que a formação concebida torne tais intentos atingíveis.

Além das necessidades resultantes do DNF, foram identificadas outras necessidades estratégicas de formação para os dirigentes, designadamente nas áreas de liderança, comunicação e trabalho em equipa.

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 2025, com os objetivos, indicadores e atividades formativas planeadas.

Em 2025 continuará o reforço do processo de mudança de paradigma formativo iniciado em 2023, visando uma modificação comportamental dos colaboradores da ANQEP, I.P., em contexto de trabalho, visando o aumento qualitativo e *performance* dos trabalhadores na sua globalidade.

De modo a alcançar os objetivos visados, a ANQEP, I.P., procurará, sempre que indispensável, e através do recurso a entidades formadoras externas, se necessário, a construção de ações de formação próprias e especificamente direcionadas para o referido efeito, i.e., uma efetiva e eficaz mudança de paradigma comportamental.

Este ano será igualmente marcado por um reforço da oferta formativa disponível no que concerne a matérias de relevância estruturante para a Administração Pública, tais como sejam a Formação Avançada para a Administração Pública direcionada para dirigentes superiores e intermédios, a formação específica e generalizada quanto à prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas e ainda as temáticas relativas à proteção de dados e Regime Geral de Proteção de Dados (RGPD).

## 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, cabe à ANQEP, I.P., enquanto empregador público, reforçar o papel da formação como instrumento estratégico de gestão, proporcionando formação profissional aos respetivos trabalhadores, tendo presente algumas diretrizes e objetivos, 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 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.

A Portaria n.º 103/2023, de 12 de abril define e regulamenta os cursos adequados à formação profissional específica e atualização de dirigentes e à formação de trabalhadores para o futuro exercício de funções dirigentes ou de liderança de equipas na Administração Pública.

Por fim, a NP4552:2022 determina de forma clara no seu Ponto 7.2 que a organização deve garantir a disponibilização de formação adequada aos seus trabalhadores, contribuindo assim para atingir os objetivos propostos pela conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

### 3. A FORMAÇÃO PROFISSIONAL EM 2024

A formação profissional tem sido uma área muito importante na ANQEP, I.P., ao longo dos anos, sendo tal importância devidamente refletida, como já exposto, na consagração da relevância dessa formação a nível do respetivo Plano de Atividades, política essa que se mantém para 2025.

Nesse sentido, são de realçar os resultados positivos obtidos ao longo do ano de 2024 no que concerne à formação profissional na ANQEP, I.P., designadamente tendo por base vários dados estatísticos relevantes, tais como:

- a) Grau de participação em ações de formação – em 2024 foi possível verificar que, num universo considerado de 102 trabalhadores, 78 participaram em uma ou mais ações de formação ao longo do ano, perfazendo assim um total de 76% dos trabalhadores da ANQEP, I.P.

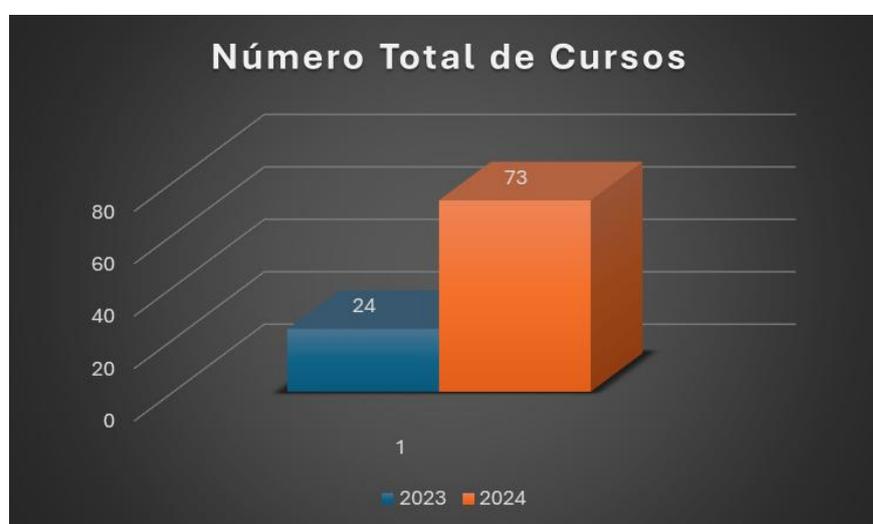
Este valor, considerando o resultado de 46,48% obtido em 2023, representa assim um crescimento assinalável na ordem dos 30%.



- b) Evolução do número de horas de formação – outro indicador relevante é a evolução do número total de horas de formação entre 2023 e 2024. Como é possível constatar pelo gráfico *infra*, foram registadas em 2024 um total de 2612 horas de formação, por oposição a 712 horas em 2023, representando assim um crescimento muito relevante na ordem dos 266%.



- c) Evolução da oferta formativa – a oferta formativa em 2024 levou à frequência em 73 cursos, o que triplica os resultados obtidos em 2023, ano no qual os trabalhadores da ANQEP, I.P., participaram em 24 cursos distintos.



Concluindo, os indicadores permitem aferir que a temática da formação profissional ganhou enorme relevo na ANQEP, I.P. ao longo de 2024, tendência que se espera seja mantida em 2025.

## 4. CARATERIZAÇÃO DO PLANO DE FORMAÇÃO

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

O Plano de Formação está sustentado pelo estudo do DNF empreendido e por outras necessidades estratégicas identificadas, 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 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.

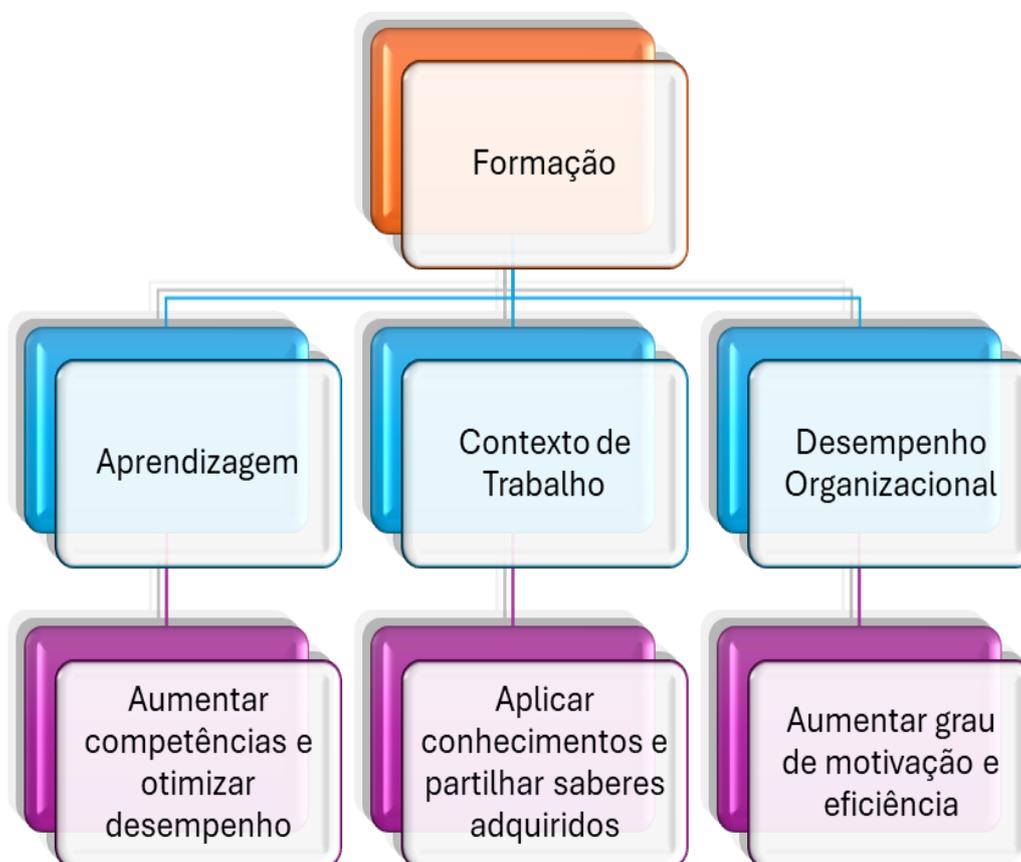
Relativamente ao regime de formação, está prevista a quase exclusividade do regime *E-Learning*<sup>1</sup>, com a possibilidade de existirem alguns cursos ministrados em regime presencial ou *B-Learning*<sup>2</sup>. Quanto a este ponto, a prática tem demonstrado que atualmente a maioria dos cursos de formação são disponibilizados através das diversas plataformas online disponíveis, sendo certo que, ainda assim, manteve-se uma tendência quanto aos cursos presenciais em formações de cariz mais prático.

---

<sup>1</sup> 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).

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

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:



## 5. 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.

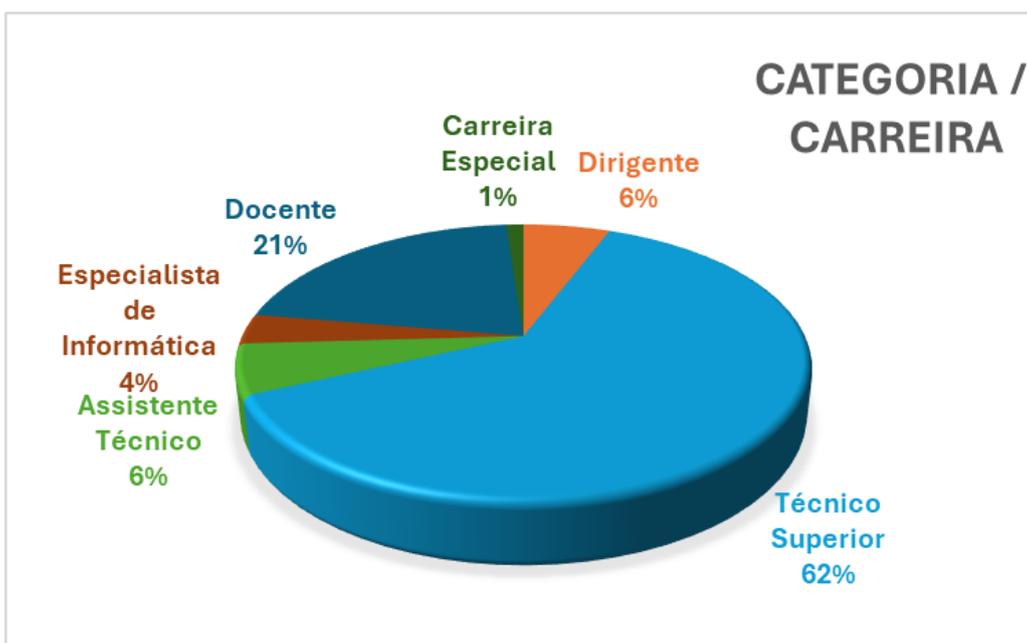
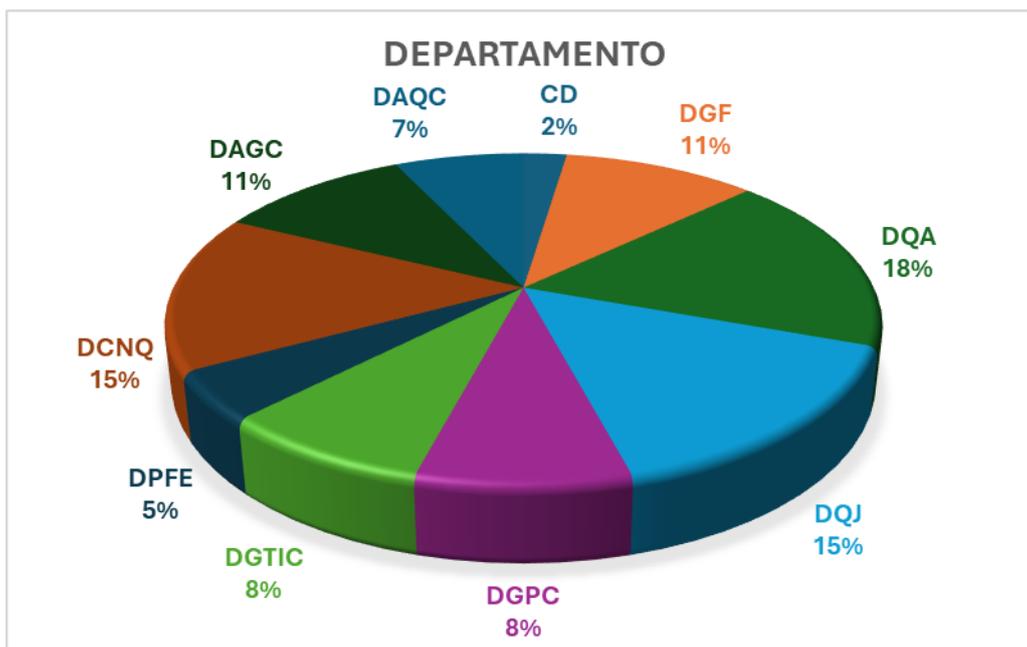
No final desta fase a Divisão de Gestão de Pessoas e Competências (DGPC) deverá ser capaz de caracterizar os contextos de partida da formação, identificando as competências críticas a desenvolver pela via da formação.

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.

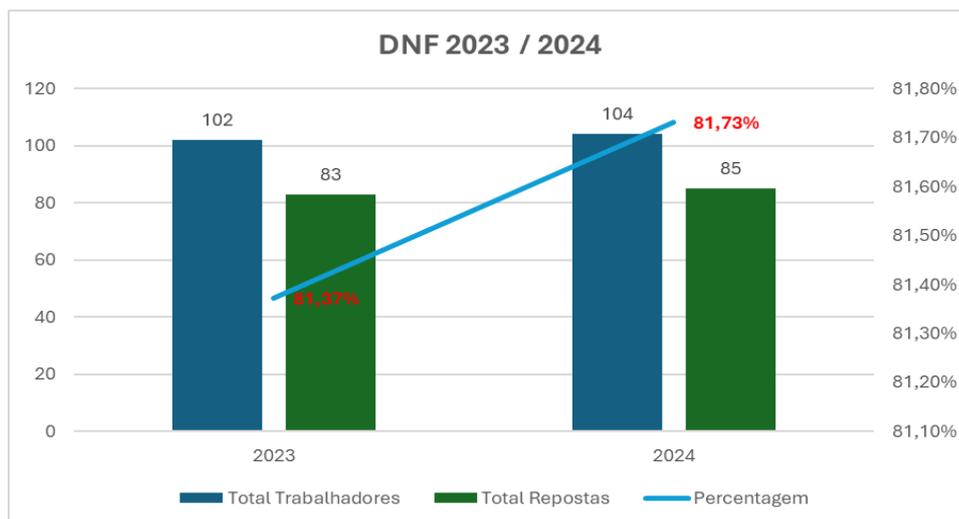
No final de 2024 foi levado a cabo o processo relativo ao DNF, assente em 5 fases distintas:



Ao questionário de Levantamento de Necessidades Formativas, remetido pela DGPC a todos os trabalhadores da ANQEP, I.P., responderam 85 trabalhadores, discriminados nos gráficos que seguem, segundo a Unidade Orgânica e a Carreira/Categoria a que pertencem:



Por outro lado, a análise mais detalhada do DNF permitiu ainda concluir por um ligeiro acréscimo no que concerne à eficácia do mesmo junto dos trabalhadores, tendo sido registado um ligeiro aumento na percentagem de respostas face ao ano de 2023, na ordem dos 0,40%, isto quando comparando o número total de trabalhadores da ANQEP, I.P. e o número de respostas obtidas em cada ano considerado:



Por fim, será também de realçar que, de entre as diversas áreas temáticas de formação disponíveis no âmbito do DNF, a opção dos trabalhadores da ANQEP, I.P. focou-se claramente no reforço das suas competências digitais, inovação e liderança, desenvolvimento pessoal e soft Skills.

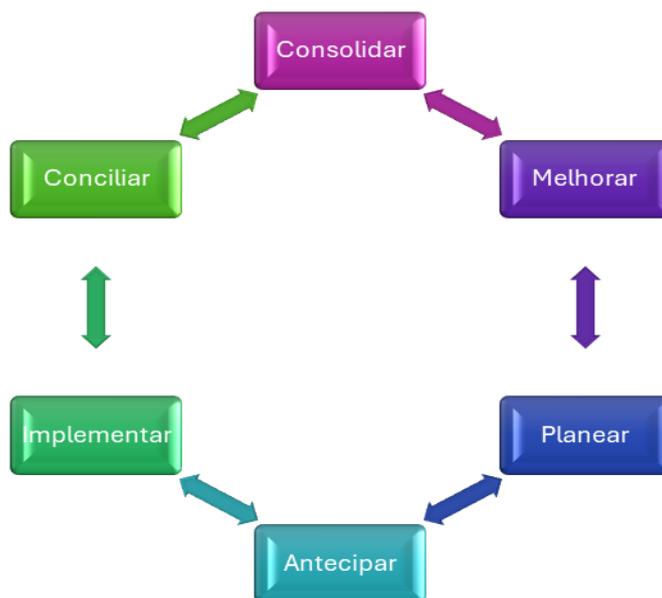


Realizadas, assim, as análises que integram o DNF é possível, então, delinear o projeto formativo para o ano 2025, cujo objetivo passa por colmatar as necessidades identificadas com vista a dotar os trabalhadores de conhecimentos e competências face às exigências dos postos de trabalho e aos desafios do Plano de Atividades para o ano em questão.

## 6. 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 2025 assenta em diversos pilares essenciais, que formam entre si uma matriz contínua e circular:



- 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;
- Antecipar – necessidades formativas dos trabalhadores, tendo presente a evolução do contexto profissional, atual e futuro;
- Implementar – as imposições legislativas relativas a matérias específicas de formação à realidade dos trabalhadores da agência.
- Conciliar – a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores.

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:

<b>Etapa 1</b> <i>PORQUÊ?</i>	<b>Etapa 2</b> <i>O QUÊ?</i>	<b>Etapa 3</b> <i>QUANDO?</i>	<b>Etapa 4</b> <i>COMO?</i>	<b>Etapa 5</b> <i>PARA QUEM?</i>
<b>Definição dos objetivos</b>	<b>Definição das questões avaliativas a efetuar</b>	<b>Em que momentos deverão ser desenvolvidas as intervenções de natureza avaliativa?</b>		
<b>1 – Eficiência:</b> os resultados do processo	- Os resultados do DNF; - As características da proposta formativa preconizada; - O <i>Perfil de Entrada</i> dos participantes na formação.	<b>Antes da formação (Avaliação EX-ANTE)</b>	Aplicação de questionário e grelha de análise para aferição/caracterização dos contextos de partida.	1 – Identificar os atores interessados nos resultados da avaliação;

<p>formativo justificam os recursos mobilizados (materiais, humanos e financeiros)?</p> <p>2 – <b>Eficácia:</b> os resultados reportam aos objetivos previamente definidos?</p>	<p><b>Avaliação de Reação</b></p> <p><i>Grau de satisfação dos formandos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- As expectativas iniciais dos participantes;</li> <li>- O desempenho dos vários agentes que intervêm na formação;</li> <li>- A organização de suporte à formação;</li> <li>- Os métodos pedagógicos aplicados;</li> <li>- A documentação/ recursos de apoio à formação.</li> </ul>	<p><b>Durante a execução da formação (Avaliação ON-GOING)</b></p>	<p><b>Verificação da qualidade do processo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Questionários para aferição do grau de satisfação dos formandos;</li> <li>- Grupos de discussão;</li> <li>- Comentários mais ou menos estruturados dos participantes na Formação;</li> <li>- Aplicação de instrumentos de controlo e acompanhamento do processo.</li> </ul>	<p>2 – Elaborar relatórios de avaliação/ recomendações e preparar planos de ação para intervenções de reforço e intervenções corretivas;</p>
<p>3 – Identificar pontos fracos;</p>	<p><b>Avaliação de Aprendizagem</b></p> <p><i>Grau de aprendizagem:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- A aquisição de competências por parte dos participantes na formação.</li> </ul>		<p><b>Verificação da aquisição e desenvolvimento de aprendizagem por parte dos formandos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Observações diretas e indiretas (chefias e outros trabalhadores)</li> <li>- Elaboração de projetos;</li> <li>- Avaliação e autoavaliação.</li> </ul>	<p>3 – Reuniões</p>
<p>4 – <b>Melhorar a qualidade da formação.</b></p>	<p><b>Avaliação de Conhecimento</b></p> <p><i>Retorno ao local de trabalho:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mudanças verificadas nos comportamentos dos trabalhadores (alteração de métodos de trabalho, maior autonomia individual);</li> <li>- Os resultados decorrentes da alteração de comportamentos.</li> </ul>	<p><i>Após 3 meses</i></p> <p><b>Após a execução da formação (Avaliação EX-POST)</b></p>	<p><b>Verificação da transferência de aprendizagens para o contexto de trabalho:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicação de questionários;</li> <li>- Análise da performance e dos incidentes críticos (análise comparativa);</li> <li>- Avaliação e autoavaliação.</li> </ul>	<p>para apresentação de resultados; realização de workshops, apresentações personalizadas, entre outras.</p>

	<p><b>Avaliação de Resultados</b></p> <p><i>Impacto na organização:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Os impactos de desempenho individuais/coletivos nos resultados da ANQEP, I.P.;</li> <li>- O custo-benefício associado à formação desenvolvida;</li> <li>- O retorno de investimentos efetuados na formação.</li> </ul>	<p><i>Após 1 ou 2 anos</i></p>	<p><b>Análise do painel de indicadores de performance:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicação da fórmula ROI (<i>Return on Investment</i>);</li> <li>- Análise custo-benefício;</li> <li>- Análise dos resultados de planos de desenvolvimento de competências (valor do capital humano da organização).</li> </ul>	
--	---	--------------------------------	---	--

Este processo de avaliação será conduzido internamente, através dos recursos disponíveis para o efeito, sendo que sempre que a complexidade de tal processo assim o justifique, poderão ser envolvidas entidades externas capacitadas para apoiar no processo avaliativo desenvolvido pela ANQEP, I.P..

## 7. PARCERIAS / ENTIDADES FORMADORAS

Para 2025, o orçamento para despesas com formação profissional dos trabalhadores desta Agência está estimado em 30.000,00 €, dos quais 10.000,00 € destinados a formação em Tecnologias da Informação e Comunicação, respondendo assim ao forte interesse demonstrado nestas áreas.

Considerando a importância estratégica da valorização dos quadros dirigentes da ANQEP, I.P., nas áreas de liderança, comunicação e trabalho em equipa, e tendo presente as regras relativas à formação avançada de dirigentes da Administração Pública, constantes da Portaria n.º 103/2022, de 12 de abril, importa referir que parte do valor estimado para as ações de formação para 2025, deverá ficar afeto a ações de formação no âmbito anteriormente referido. A capacitação dos dirigentes da ANQEP, I.P. nestas áreas, tem um impacto significativo no desempenho das respetivas unidades orgânicas.

Não obstante, considerando as parcerias da ANQEP, I.P., 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, bem como as ações programadas pelo Centro de Competências Jurídicas do Estado (JurisAPP) e, sempre que possível, as ações de carácter gratuito disponibilizadas pela Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA).

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 adequados.

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

- 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.
- IPSS-ISCTE – a sua intervenção visa contribuir para a capacitação das pessoas e das instituições que intervêm no processo das políticas públicas e sociais ao longo de todo o seu ciclo – desde a conceção, o planeamento e a programação, passando pela implementação e a monitorização, até à avaliação de resultados e à sua comunicação, sendo a ANQEP, I.P. associada desta organização.
- Outras Instituições de Ensino Superior – orientadas por uma perspetiva de promoção e de criação do saber, proporcionando uma formação técnica habilitante para o exercício de atividades profissionais, bem como o desenvolvimento das capacidades de conceção, inovação e análise crítica.

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

## **8. 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 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 Docentes são os que participarão em maior número de ações de formação.

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.

## 9. AÇÕES DE FORMAÇÃO PARA O ANO DE 2025

Tendo presente a oferta formativa disponível e os resultados do DNF, foi decidido, sem prejuízo de outras ações que possam surgir durante o ano, ou que sejam determinadas em função das necessidades específicas da ANQEP, I.P., e dos seus trabalhadores, ou em resultado de imposição legislativa ou regulamentar, que seriam promovidas e divulgadas as seguintes ações de formação em 2025, devidamente individualizadas por áreas temáticas:

### A) Área Temática – Assuntos Jurídicos

- RGPD e Proteção de Dados
- Encarregado de Proteção de Dados
- Código de Procedimento Administrativo
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
- Regime de Férias, Faltas e Licenças na Lei do Trabalho em Funções Públicas
- Progressão de Carreiras (LTFP)
- Estatuto da Aposentação

### B) Área Temática – Inovação e Liderança

- Gestão de Projetos de Inovação
- Inovação e Liderança
- Design Thinking na AP
- Transformação Digital e Inovação na AP
- Coaching e Liderança para a Gestão de Equipas
- Desenvolvimento de Chefias – Excelência na Gestão
- Liderar Equipas à Distância
- Liderar com PNL

- Liderar para a Igualdade de Género na AP
- Liderar para a igualdade e não discriminação na AP
- Código de Conduta e Cultura Organizacional de Integridade
- Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas
- Gestão de Canais de Denúncia
- Políticas na Ótica do Género
- SCRUM – Metodologias Ágeis
- Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens

### C) Área Temática – Competências Digitais

- Microsoft Teams
- Formação Moodle
- Partilha e Armazenamento de Informação na Nuvem (Office 365)
- Construção de Questionários Eletrónicos
- Gestão de Correio Eletrónico (Outlook)
- Literacia Digital – Iniciação
- Edição de Folhas de Cálculo – Nível Inicial (Excel)
- Edição de Folhas de Cálculo – Nível Intermédio (Excel)
- Edição de Folhas de Cálculo – Nível Avançado (Excel)
- Linguagem de Programação (Excel Avançado VBA)
- Processamento de Texto – Nível Inicial (Word)
- Processamento de Texto – Nível Avançado (Word)
- Utilitário de Apresentação Gráfica (PowerPoint)

- Sharepoint
- MS Access
- Cibersegurança
- Chat GPT
- Estratégias de Inteligência Artificial na AP
- IA em Apresentações Multimédia (oficinas temáticas)
- Aplicativos de IA (Chat GPT, Copilot, Gemini)
- Introdução à Comunicação Digital
- Acessibilidade a Documentos e Conteúdos Digitais

#### D) Área Temática – Contratação Pública

- Contratação Pública
- Portal BASE
- Execução de Contratos Públicos
- Elaboração de Peças Procedimentais no âmbito das TIC
- Análise e Avaliação de Propostas
- Compras Públicas Ecológicas e Sustentáveis
- Gestor(a) do Contrato
- SNC-AP Prática Simulada

#### E) Área Temática – Gestão, Gestão de Desempenho e de Pessoas e Gestão Financeira

- FA>AP Dirigentes Intermédios
- Gestão de Projetos

- Desenho e Implementação de Indicadores de Apoio à Decisão
- Power BI – Inicial
- Power BI – Avançado
- SIADAP – Alterações Legislativas
- SIADAP Aspetos Práticos
- Definição e Avaliação de Objetivos (SIADAP)
- Entrevista de Avaliação de Desempenho (SIADAP)
- Avaliação de Desempenho dos Trabalhadores (SIADAP III)
- Ajudas de Custo
- Tramitação de Procedimentos Concurrais na AP
- Entrevista de Avaliação de Competências nos Procedimentos Concurrais
- Lei do Orçamento de Estado e Lei de Execução Orçamental
- Código de Procedimento Administrativo para Não Juristas

F) Área Temática – Desenvolvimento de Pessoas e Desenvolvimento Pessoal

- Formação Financeira no Local de Trabalho
- Prestação de Contas em GERFIP
- Teletrabalho
- Gestão de Tempo e Eficácia Pessoal
- Comunicação Escrita
- Comunicar com Impacto
- Reuniões Curtas e Eficazes
- Formação Pedagógica Inicial de Formadores

- Formação Pedagógica Contínua de Formador a Distância (e-Formador)
- Formação Pedagógica Contínua em Conteúdos para Autoaprendizagem
- Neuroapresentações (Oficina Temática)
- Línguas Estrangeiras
- Enquadramento Conceptual e Normativo da Deficiência e da Incapacidade
- Design Universal - Edição e Produção de Conteúdo Acessível
- Deficiências e Incapacidades – Gerir a Diversidade em Contexto Aprendizagem

#### G) Área Temática – Conciliação

- Enquadramento do Teletrabalho na AP
- Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar (NP4552:2022)
- Segurança e Saúde no Trabalho
- Primeiros Socorros
- Saúde Mental e Combate ao Burnout
- Riscos Psicossociais e Stresse no Trabalho
- Felicidade Corporativa (Oficina Temática)

#### H) Área Temática – Soft Skills

\*\*\*\*\*