



PLANO DE FORMAÇÃO 2022

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	13
8. AÇÕES DE FORMAÇÃO PARA O ANO DE 2022.....	15

PLANO DE FORMAÇÃO 2022

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 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 2022, importa que a formação concebida torne tais intentos atingíveis.

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 2022, com os objetivos, indicadores e atividades formativas planeadas.

PLANO DE FORMAÇÃO 2022

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

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 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;

PLANO DE FORMAÇÃO 2022

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

- 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 exigem especial tecnicidade, 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

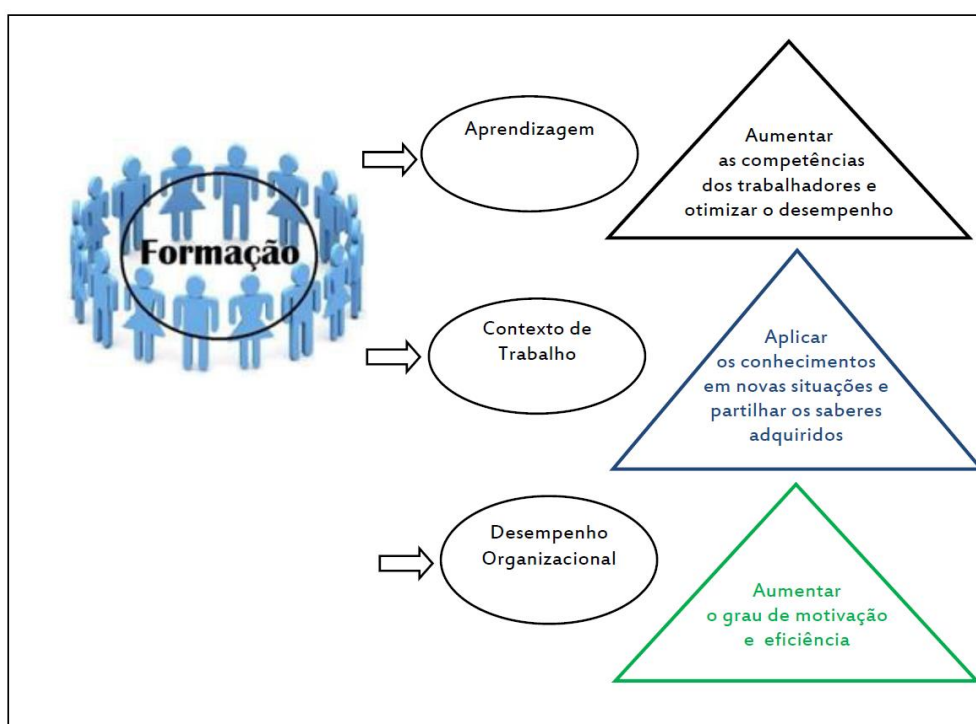
PLANO DE FORMAÇÃO 2022

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

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.

PLANO DE FORMAÇÃO 2022

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

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.

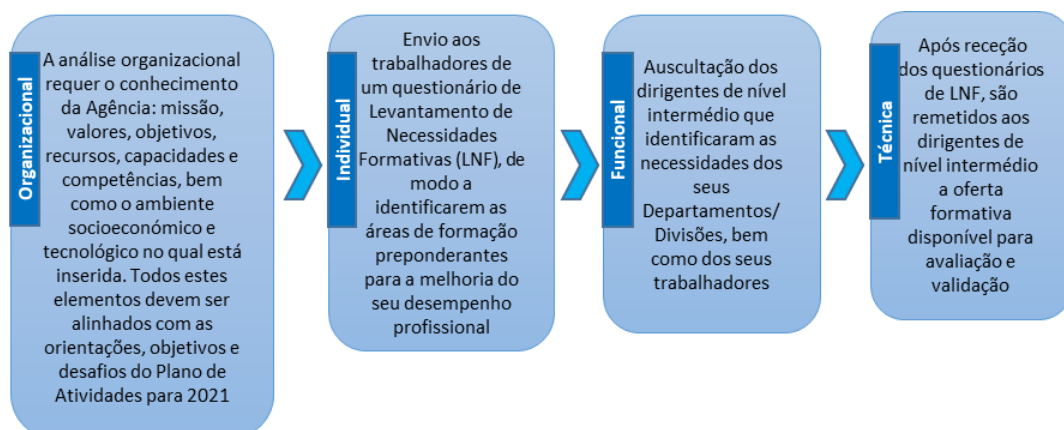
É, naturalmente, a primeira etapa do planeamento da formação, pelo que, sem esta, a oferta formativa seria descontextualizada da realidade.

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 2021 procedeu-se ao DNF assente em 4 fases: análise organizacional, análise individual, análise funcional e análise técnica:

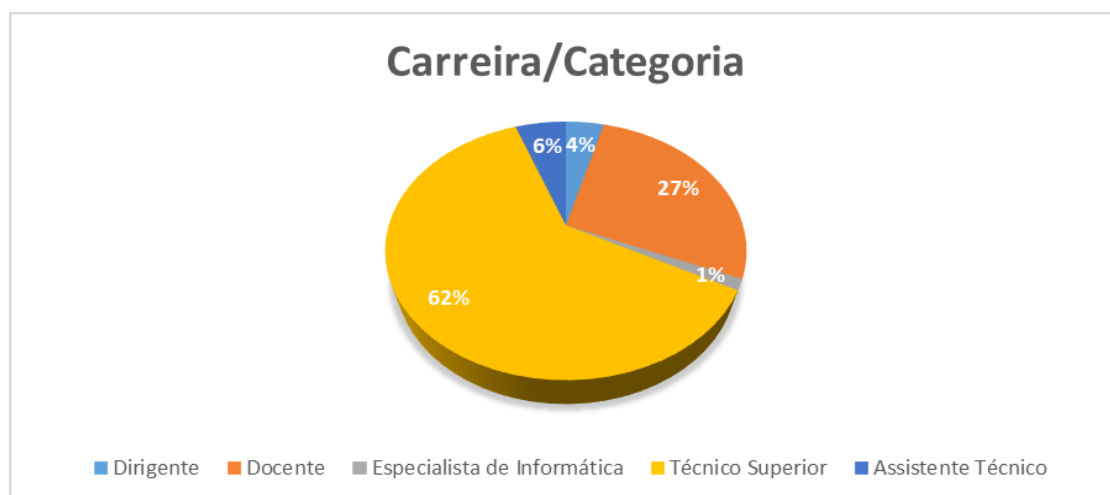
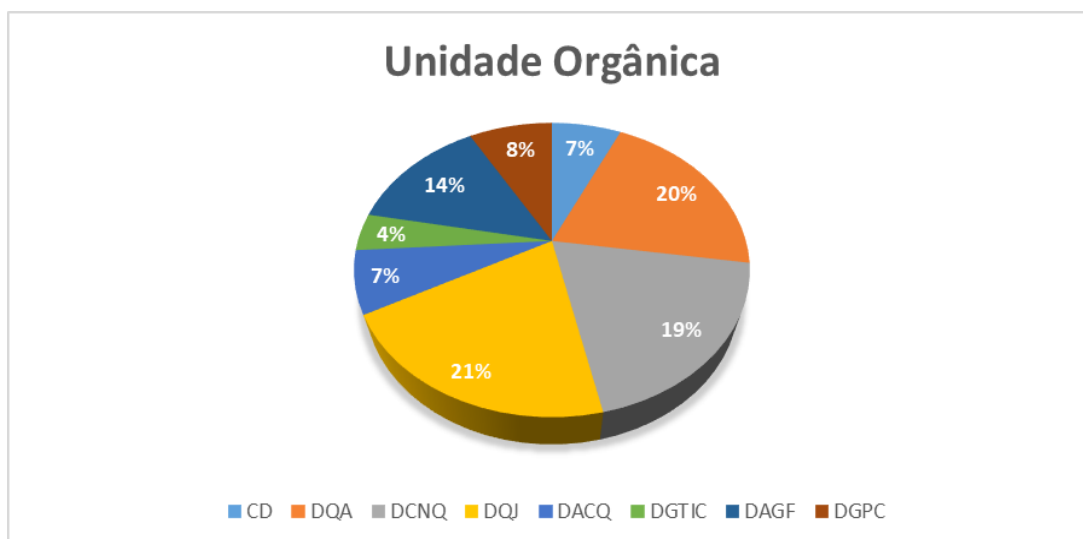


Ao questionário de Levantamento de Necessidades Formativas, remetido pela DGPC a todos os trabalhadores da ANQEP, I.P., responderam 73 trabalhadores (3 Dirigentes Intermédios, 20

PLANO DE FORMAÇÃO 2022

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

Docentes (com funções técnico-pedagógicas), 45 Técnicos Superiores, 4 Assistentes Técnicos e 1 Especialista de Informática), 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 2022, cujo objetivo primordial é o de colmatar as necessidades identificadas pelos Departamentos/Divisões com vista a dotar os seus trabalhadores de conhecimentos e

PLANO DE FORMAÇÃO 2022

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

competências face às exigências dos respetivos postos de trabalho e aos desafios traçados no Plano de Atividades para o ano de 2022.

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 2022 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 2022

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

4 – Melhorar a qualidade da formação.	<p>Avaliação de Conhecimento</p> <p><i>Retorno 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><i>Após 3 meses</i></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. 	para apresentação de resultados; realização de workshops, apresentações personalizadas, entre outras.
	<p>Avaliação de Resultados</p> <p><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 a execução da formação (Avaliação EX-POST)</p> <p><i>Após 1 ou 2 anos</i></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). 	

6. PARCERIAS / ENTIDADES FORMADORAS

Para 2022, o orçamento para despesas com formação profissional dos trabalhadores desta Agência está estimado em 12.000€, dos quais 8.000€ para formação de carácter 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 2022)

PLANO DE FORMAÇÃO 2022

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

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 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,

PLANO DE FORMAÇÃO 2022

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

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 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

PLANO DE FORMAÇÃO 2022

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

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 2022.

PLANO DE FORMAÇÃO 2022

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

8. AÇÕES DE FORMAÇÃO PARA O ANO DE 2022

CURSO	OBJETIVOS	N.º HORAS PREVISTAS	PÚBLICO - ALVO							
			DIR. SUP.	DIR. INT.	TS	ESP. INF.	AT	TEC. INF.	AO	MOT.
Ambientes de Trabalho Saudáveis	Identificar os fatores de risco físicos, químicos e biológicos presentes nos componentes materiais de trabalho. Avaliar os riscos para a saúde no trabalho e elaborar medidas de prevenção e proteção.	21			1					
Avaliação e Controlo de Riscos	Saber onde, como e quem deve intervir.	14			1					
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.	75	1							
Competências digitais	Capacitar na utilização de ferramentas informáticas.	14			7	1				

PLANO DE FORMAÇÃO 2022

AGÊNCIA NACIONAL 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.
Contratação Pública	Sistematizar e aprofundar conhecimentos sobre o Código dos Contratos Públicos para, nomeadamente, destringir os diversos tipos de procedimentos de contratação, identificar os critérios de escolha e selecionar o procedimento adequado, elaborar as peças procedimentais e conhecer as regras para a avaliação, adjudicação e não adjudicação de propostas.	28			6					
CPA	Sensibilizar para as principais inovações introduzidas pelo CPA 2015. Compreender e aplicar a marcha geral do procedimento administrativo. Identificar as formas de atuação administrativa (ato, regulamento e contrato), conhecendo o respetivo regime jurídico, à luz do CPA.	21			6					
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.	21			1					
Desenho e implementação de indicadores de apoio à decisão	Criar indicadores, metas e critérios de excelência para monitorização do desempenho organizacional.	21		3	11					
Design Thinking aplicado à Co-criação na AP	Desenvolver o pensamento crítico. Saber aplicar a metodologia de Design Thinking para a resolução de problemas e desenvolvimento de ideias inovadoras. Saber planear projetos experimentais de inovação.	14			2					

PLANO DE FORMAÇÃO 2022

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

CURSO	OBJETIVOS	N.º HORAS PREVISITAS	PÚBLICO - ALVO							
			DIR. SUP.	DIR. INT.	TS	ESP. INF.	AT	TEC. INF.	AO	MOT.
Diploma de Especialização em Compras e Contratação Pública	Dotar os participantes de conhecimentos jurídicos sobre as normas do Código dos Contratos Públicos, quer na fase da respetiva formação, quer na da execução do contrato público que revista a natureza de contrato administrativo.	119			2					
Edição de Folhas de Cálculo: Nível Avançado	Aprofundar os conhecimentos no uso de funções e funções avançadas. Cenarização e simulação de dados. Introdução às Macros.	21		1	21		1			
Edição de Folhas de Cálculo: Nível Inicial	Construir, editar e imprimir folhas de cálculo. Utilizar fórmulas, funções, gráficos e desenhos em folhas de cálculo.	21			12		1			
Edição de Folhas de Cálculo: Nível Intermédio	Desenvolver apetência para o uso de funções e integração das mesmas em fórmulas complexas por forma a resolver desafios complexos. Consolidar práticas de uso da ferramenta Excel por forma a influenciar procedimentos que se pretendem mais ágeis, mais dinâmicos e mais rigorosos.	21			2					
Peças Procedimentais na Área das TIC	Conhecer os principais problemas de contratação na área das TIC e compreender a importância da escolha dos procedimentos adequados e dos critérios de qualificação e de adjudicação.	14			2					

PLANO DE FORMAÇÃO 2022

AGÊNCIA NACIONAL 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.
Execução de Contratos	Compreender a importância de uma adequada gestão em todas as fases do ciclo de vida de um contrato, conhecer as boas práticas e os principais riscos em cada fase.	14			3					
Finanças Para Não Financeiros	Aumentar os conhecimentos financeiros e promover a adoção de atitudes e comportamentos financeiros mais adequados, contribuindo para uma gestão eficiente das finanças pessoais. Reforçar a resiliência financeira dos participantes, potenciando o desenvolvimento de competências que lhes permitam estar mais preparados para lidar com choques futuros. Promover a formação financeira da população portuguesa.	9			1					
FORGEP	Adquirir uma visão global estratégica da administração pública; liderar equipas e pessoas no ambiente de incerteza e complexidade social; utilizar instrumentos e ferramentas úteis para o desenvolvimento dos processos de modernização administrativa, no contexto da transição digital.	180		1						
Data Scientist	Aprender a calcular, analisar e comunicar eficazmente a performance. Identificar os fatores críticos e aplicar técnicas de monitorização e visualização da informação de apoio à tomada de decisão.	14			2					
Formação Profissional para a Carreira do Pessoal de Informática	Conforme o disposto na Portaria n.º358/2002, de 03 de abril e o disponibilizado pelo INA (entidade certificada para dar formação)	De acordo com o disponibilizado pelo INA				2				

PLANO DE FORMAÇÃO 2022

AGÊNCIA NACIONAL 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.
Gestão de processos e gestão documental	Compreender e aplicar os requisitos de gestão da informação arquivística para a transformação digital e a desmaterialização na Administração Pública. Compreender e aplicar os instrumentos para a promoção da interoperabilidade semântica, como a Meta informação para a Interoperabilidade(MIP), a Macroestrutura Funcional MEF) e a Lista Consolidada para a classificação e avaliação da informação pública (LC). inteligente.	28		1			1			
Gestão de Projetos	Contribuir para uma melhor resposta à necessidade de gerir processos de mudança de forma mais eficiente e eficaz, disponibilizando os instrumentos necessários ao desenvolvimento de competências para uma melhor gestão de projetos e promoção do sucesso organizacional.	21		1	14					
Gestão de Projetos de Inovação	Criar e gerir um projeto ao longo do seu ciclo de vida. Planear um projeto, estabelecer objetivos realistas. Refletir sobre as condições de aplicação do conhecimento à prática profissional e preparar a transferência.	14		1	19					

PLANO DE FORMAÇÃO 2022

AGÊNCIA NACIONAL 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 .
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.	14			18		3			
Inglês	Utilizar a língua inglesa como instrumento de comunicação oral e escrita dominando estruturas vocabulares e gramaticais. Aperfeiçoar conhecimentos da língua inglesa para participação em reuniões e projetos transnacionais. Adquirir conhecimentos para comunicar fluentemente em Inglês, dominando as regras de conversação, as estruturas gramaticais e o vocabulário da língua inglesa.	50			10					
Inovação e Liderança	Capacitar os participantes para o desenvolvimento de metodologias capazes de transformar desafios difíceis em oportunidades inovadoras com impactos significativos no desenvolvimento pessoal e organizacional.	14		3	13					

PLANO DE FORMAÇÃO 2022

AGÊNCIA NACIONAL 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.
Inovação em redes e parcerias	Compreender o conceito de inovação aberta e em parceria e quais as suas características e estratégias. Identificar, promover e participar em redes de inovação em parceria, percebendo os principais obstáculos a enfrentar e conhecendo algumas ferramentas para a sua implementação.	14			1					
Intraempreendedorismo	Identificar as diferenças entre intraempreendedorismo e empreendedorismo. Identificar os benefícios do intraempreendedorismo. Saber utilizar ferramentas básicas que permitam criar um ambiente interno intraempreendedor.	21			1					
Introdução à Inteligência Artificial	Identificar áreas de aplicação para a utilização de inteligência artificial aplicada à Administração Pública. Compreender os diferentes paradigmas de aplicações da inteligência artificial e quais os principais conceitos e técnicas da inteligência artificial.	14			1					

PLANO DE FORMAÇÃO 2022

AGÊNCIA NACIONAL 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.
Lei do Orçamento de Estado (LOE)	Consolidar conhecimentos relativos à Lei do Orçamento do Estado.	14		1	3					
Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas	Conhecer os principais institutos jurídicos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, colocando particular enfoque na sua organização sistemática. Interpretar e compreender o essencial do regime da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas que habilite à resolução das questões essenciais do regime nas mais diversas situações em que exercem funções.	35			3		2			
LEO, Principais Novidades 20/21 - perspetivação de subseqüentes implementações	Consolidar conhecimentos relativos às alterações na nova Lei de Enquadramento Orçamental, e integração com os restantes instrumentos de gestão de base legal ou operacional	21		1	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.	14			4					
Microsoft Access - Nível Inicial	Capacitar para o desenvolvimento de bases de dados em Access.	25			12					

PLANO DE FORMAÇÃO 2022

AGÊNCIA NACIONAL 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.
Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens	Compreender os planos para a igualdade entre mulheres e homens como instrumento de mainstreaming da igualdade nas mais variadas áreas de ação política, central e local. Conhecer e relacionar as várias fases de um plano para a igualdade entre mulheres e homens: diagnóstico, desenho, implementação, monitorização e avaliação.	14			8					
Políticas na Ótica de Género	Desenvolver competências de análise crítica para desenhar, implementar e avaliar políticas públicas numa perspetiva de género.	20		1	7					
Power BI	Compreender as bases do software Power BI. Aprender a saber comunicar a performance organizacional. Conhecer as principais funções da linguagem DAX.	21		1	9					
Procedimentos Concursais na Administração Pública	Distinguir as modalidades do procedimento concursal, identificando os métodos de seleção a aplicar. Identificar as fases da tramitação do procedimento concursal comum e reconhecer a importância das notificações feita aos candidatos.	21			1					
Processamento de Texto: Nível Avançado	Automatizar tarefas de edição e elaboração de documentos. Elaborar e utilizar macros e formulários.	21			10					

PLANO DE FORMAÇÃO 2022

AGÊNCIA NACIONAL 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.
RGPD e Proteção de Dados	Facultar os conhecimentos e competências para agilizar e melhorar a implementação do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) e demais legislação nesta matéria.	21		2	4		1			
Riscos Psicossociais e Stresse no Trabalho	Capacitar para assegurar um sistema eficiente de segurança e saúde no trabalho que reduza o risco de lesões e doenças, os riscos psicossociais e promova ambientes de trabalho saudáveis, através de programas de saúde ocupacional que tenham em conta o envelhecimento dos trabalhadores.	14			15		1			
Segurança e Saúde no Trabalho	Conhecer as obrigações do empregador e as modalidades de organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho. Identificar as áreas com impacto na prevenção dos riscos para a saúde física e mental e a tipologia das medidas de controlo. Conhecer as atividades dos serviços de segurança e saúde no trabalho, nos domínios do planeamento, organização, execução e controlo.	14			3		3			
SIADAP – Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública	Conhecer a estrutura do SIADAP e compreender como se articulam os seus diferentes subsistemas. Caracterizar as principais regras de funcionamento dos diferentes subsistemas de avaliação, assim como os efeitos legais da sua aplicação. Descrever o processo e respetivos procedimentos dos diferentes subsistemas do SIADAP.	21		1	4					
Soft Skills	Compreender o que são Soft Skills e o seu impacto no desempenho individual e dos organismos	21		3	50	1	4			
Teletrabalho	Adquirir conhecimentos teórico-práticos indispensáveis à correta aplicação das normas sobre tempos de trabalho – o teletrabalho.	7			13					
Utilitário de apresentação gráfica (Powerpoint)	Capacitar para a criação de apresentações multimédia de elevado impacto visual.	25			14		1			