

ANQEP

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

PLANO DE FORMAÇÃO 2023

Índice

1. INTRODUÇÃO	3
2. ENQUADRAMENTO LEGAL	5
3. CARACTERIZAÇÃO DO PLANO DE FORMAÇÃO	7
4. DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE FORMAÇÃO	9
5. OBJETIVOS DO PLANO DE FORMAÇÃO.....	12
6. PARCERIAS / ENTIDADES FORMADORAS.....	15
7. DESCRITIVO DO PÚBLICO-ALVO	17
8. AÇÕES DE FORMAÇÃO PARA O ANO DE 2023.....	18

PLANO DE FORMAÇÃO 2023

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.

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 2023, 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 2023, com os objetivos, indicadores e atividades formativas planeadas.

Será ainda de salientar que é pretendida uma alteração do paradigma existente quanto à formação profissional, visando cada vez mais a modificação comportamental dos colaboradores da ANQEP, I.P. em contexto de trabalho.

Em 2023 dar-se-á início ao referido processo de mudança de paradigma formativo, o qual será testado numa primeira fase a nível das chefias intermédias, tendo presente também o impacto das mesmas nas respetivas equipas, incidindo em competências como a gestão de stress, autonomia, reforço de liderança, motivação, entre outras *soft skills* essenciais ao desempenho das suas funções e à melhoria da *performance* dos trabalhadores que dirigem.

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

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 ao 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.

3. 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 tecnicidade, promovidas por entidades formadoras externas reconhecidas com competências nas matérias em causa.

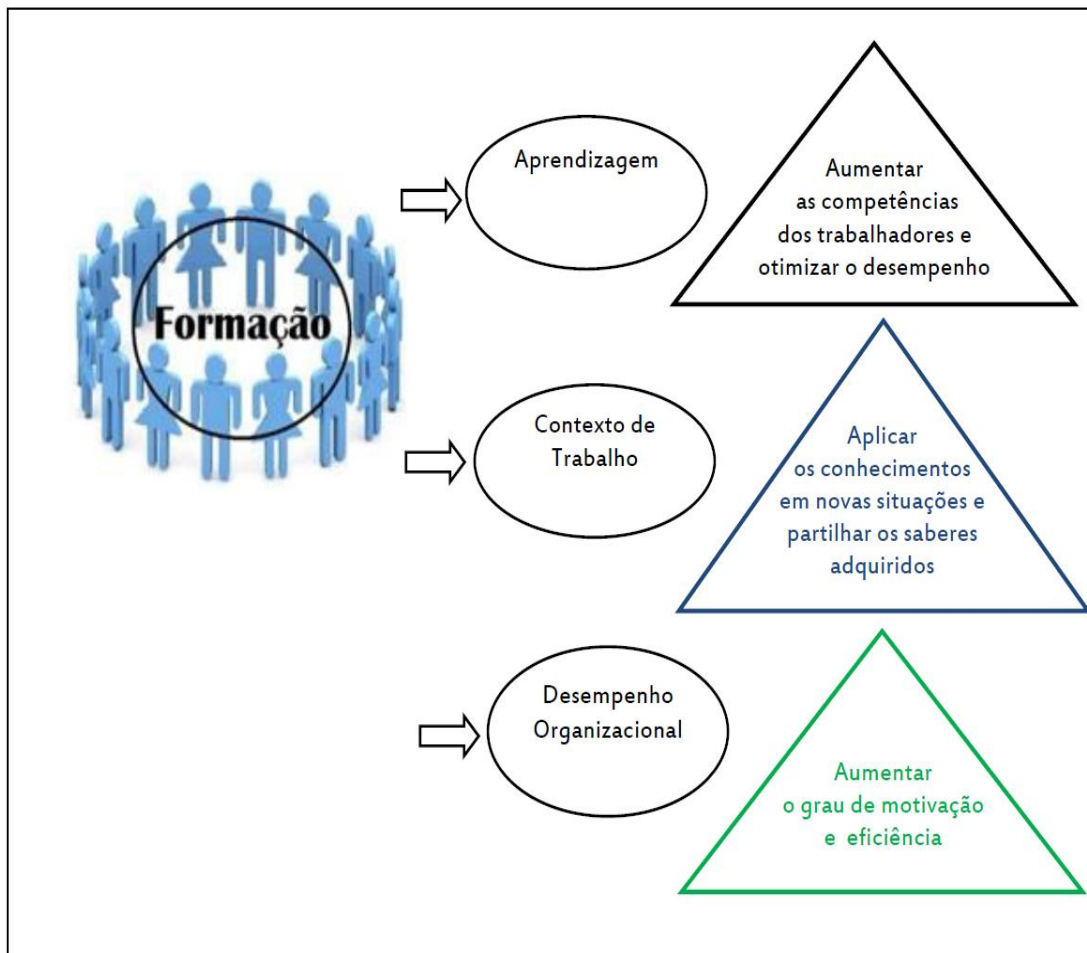
No que respeita à tipologia de Formação, apenas está prevista a Formação Contínua, considerando-se que os trabalhadores que vierem a ser integrados nesta Agência já são detentores das capacidades indispensáveis ao exercício das suas funções e cujas necessidades se prendem com meras atualizações, valorização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

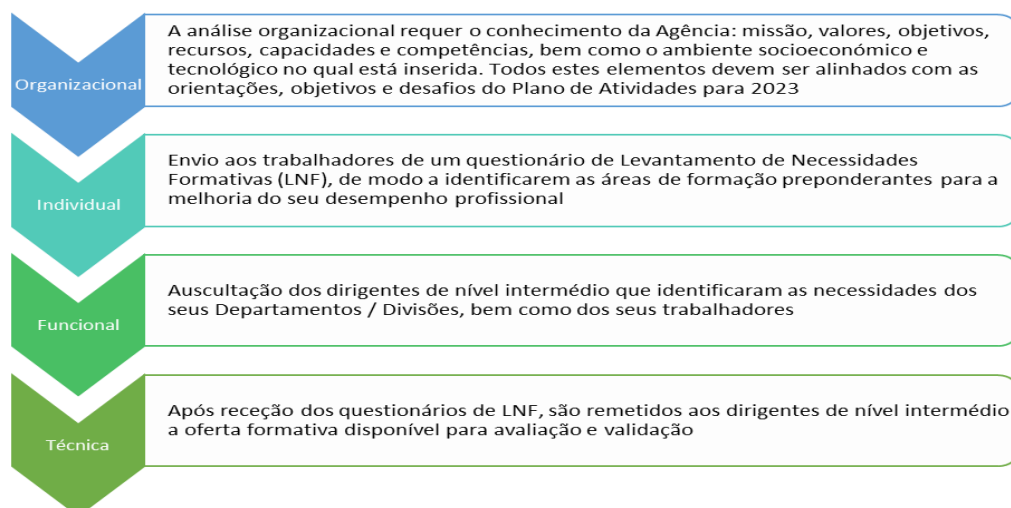
É, naturalmente, a primeira etapa do planeamento da formação, pelo que, sem esta, a oferta formativa seria descontextualizada da realidade.

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.

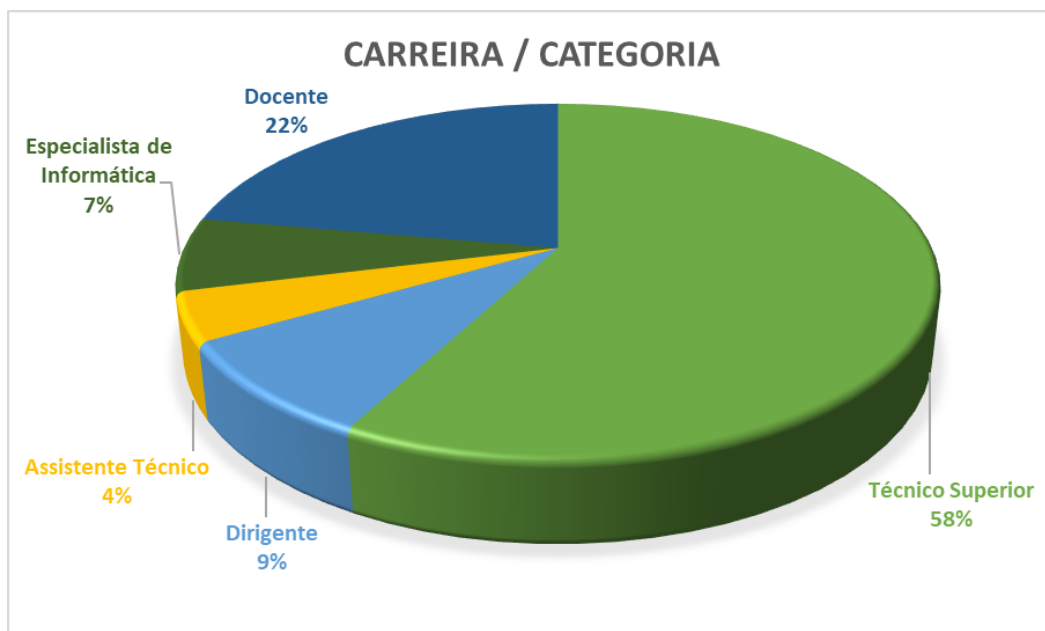
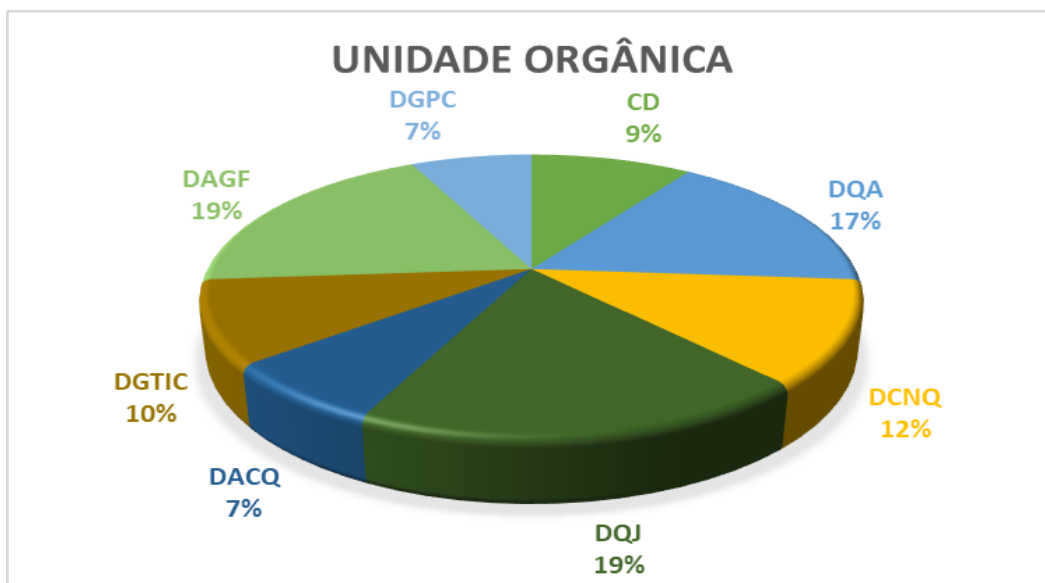
No final desta fase a Divisão de Gestão de Pessoas e Competências (DGPC) deverá ser capaz de caracterizar os contextos de partida da formação, identificando as competências críticas a desenvolver pela via da formação.

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 2022 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 45 trabalhadores [4 Dirigentes Intermédios, 10 Docentes (com funções técnico-pedagógicas), 26 Técnicos Superiores, 2 Assistentes Técnicos e 3 Especialistas 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 2023, cujo objetivo primordial é o de colmatar as necessidades identificadas pelos Departamentos/Divisões com vista a dotar os seus trabalhadores de conhecimentos e competências face às exigências dos respetivos postos de trabalho e aos desafios traçados no Plano de Atividades para o ano de 2023.

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 2023 assenta em quatro 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;
- Antecipar – necessidades formativas dos trabalhadores, tendo presente a evolução do contexto profissional, atual e futuro.

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 2023

AGÊNCIA NACIONAL 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>	<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</p>
	<p>Avaliação de Reação</p> <p><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; 		<p>Durante a execução da formação (Avaliação ON-GOING)</p>	
	<p>Avaliação de Aprendizagem</p> <p><i>Grau de aprendizagem:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - A aquisição de competências por parte dos participantes na formação. 	<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. 		

4 – Melhorar a qualidade da formação.	<p>Avaliação de Conhecimento</p> <p><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><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. 	<p>para apresentação de resultados; realização de workshops, apresentações personalizadas, entre outras.</p>
	<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). 	

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..

6. PARCERIAS / ENTIDADES FORMADORAS

Para 2023, 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).

Considerando a importância estratégica da valorização dos quadros dirigentes da ANQEP, I.P., nas áreas de liderança, comunicação e trabalho em equipa, importa referir que parte do valor estimado para as ações de formação para 2023, 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. Para este efeito, estima-se que a realização de iniciativas direcionadas especificamente para o reforço de competências a nível da direção intermédia, nomeadamente através de intervenções específicas a nível de gestão comportamental, tradicionalmente desenvolvidas por recurso a sessões de *coaching* ou *team building*, terá um custo nunca superior a 4.000€ por ação, sem prejuízo das normais flutuações de mercado.

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, 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 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:

- 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.
- 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.

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 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.

8. AÇÕES DE FORMAÇÃO PARA O ANO DE 2023

CURSO	OBJETIVOS	N.º HORAS PREVISTO	PÚBLICO ALVO						
			DIR. SUP	DIR. INT	TS	ESP. INF.	AT	TEC. INF.	AO
Liderança e Gestão de Equipas (formação desenhada à medida)	Aquisição de competências de gestão e liderança Reforço de competências comunicacionais e inter-relacionais Melhoria da capacidade de decisão e delegação, melhoria de acompanhamento e processo de feedback, identificação de motivações extrínsecas e intrínsecas dos trabalhadores com vista ao aumento da satisfação e produtividade	21		7					
Arquivo	Compreender e aplicar os requisitos de gestão da informação arquivística para a transformação digital e a desmaterialização na Administração Pública	14					3		
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						
Cibersegurança	Garantir um conjunto de competências que permitam que o utilizador se sinta apto a navegar no ciberespaço de forma segura.	14			4	1		1	

CURSO	OBJETIVOS	N.º HORAS PREVISTO	PÚBLICO ALVO						
			DIR. SUP	DIR. INT	TS	ESP. INF.	AT	TEC. INF.	AO
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				3		1	
Construção de Formulários Eletrónicos	Formação sobre a construção e implementação de questionários eletrónicos.	10			10		2		
Contratação Pública - Análise e Avaliação de Propostas	Dotar os participantes de conhecimentos jurídicos sobre as normas do Código dos Contratos Públicos; Habilitar na análise e avaliação de propostas, através de exemplos práticos e trocas de experiências; Reconhecer a contratação pública como uma atividade administrativa de crucial importância, não só tendo em conta a sua dimensão económica, bem como pelo facto de ser transversal a toda a Administração Pública; Conhecer na fase de análise das propostas, o papel dos elementos que compõem o júri, nomeadamente no que diz respeito às regras de contratação, sendo aquela que mais litígios suscita .	12			8	1			
Contratação Pública - Elaboração de Cadernos de Encargos nas TIC	Conhecer os principais problemas de contratação na área das TIC Compreender a importância da escolha dos procedimentos adequados Critérios de qualificação e de adjudicação adequados e erros comuns Antecipar problemas de propriedade intelectual Antecipar problemas de execução do contrato em fase pré-contratual	14			3	1			

CURSO	OBJETIVOS	N.º HORAS PREVISTO	PÚBLICO ALVO						
			DIR. SUP	DIR. INT	TS	ESP. INF.	AT	TEC. INF.	AO
Data Scientist	Identificar os fatores críticos na tomada de decisão; Identificar as competências críticas do DATA SCIENTIST; Saber calcular, analisar e comunicar eficazmente a performance. Aplicar técnicas de monitorização e visualização da informação de apoio à tomada de decisão.	7		1	4	1			
Desenho e Implementação de Indicadores de Apoio à Decisão	Compreender a importância dos indicadores de medida no processo de decisão; Saber identificar indicadores para medição do desempenho; Definir metas, alertas e critérios de superação; Calcular, interpretar e comunicar a performance; Conhecer as principais ferramentas de monitorização.	21		3	10	1			
Edição de Folhas de Cálculo - Avançado	No final da formação os participantes serão capazes de: Trabalhar com funções de várias categorias; Aplicar formações condicionais; Executar a análise de dados; Automatizar ações através da utilização de macros.	25			8				
Edição de Folhas de Cálculo - Inicial	No final da formação os participantes serão capazes de: Inserir, editar e imprimir folhas de cálculo. Utilizar fórmulas e funções.	21			6				
Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores da AP	Compreender as questões essenciais do direito disciplinar no âmbito da Administração Pública, tanto na vertente do direito material, como na vertente do direito procedimental; Abordar os problemas que o direito disciplinar na Administração Pública coloca através do estudo e discussão de casos, bem como da elaboração de peças procedimentais.	28			2				

CURSO	OBJETIVOS	N.º HORAS PREVISTO	PÚBLICO ALVO						
			DIR. SUP	DIR. INT	TS	ESP. INF.	AT	TEC. INF.	AO
Estratégia de Comunicação Corporativa	Preparação de um plano de comunicação corporativa; Preparação e mediação de KPIs.	7			16				
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.	182		1					
Formação Financeira no local de trabalho	Auxiliar os trabalhadores na gestão dos seus recursos financeiros, contribuindo também para a criação de ambientes de trabalho mais saudáveis e trabalhadores mais motivados.	8			3		1		
Formação Pedagógica Inicial de Formadores	A Formação Pedagógica Inicial de Formadores [CCP / EX CAP] é dirigida a todos os que pretendam adquirir o Certificado de Competências Pedagógicas (CCP) para exercer a atividade de formador.	98			4				
Gestão de Projetos	Capacitação na definição de projeto, na construção de objetivos reais e mensuráveis, utilização de “work breakdown structures”, elaboração de estimativas de custos, aplicação de técnicas de monitorização e de controlo dos projetos.	25		4	7				

CURSO	OBJETIVOS	N.º HORAS PREVISTO	PÚBLICO ALVO						
			DIR. SUP	DIR. INT	TS	ESP. INF.	AT	TEC. INF.	AO
Inovação e Grandes Dados	O conceito de Big Data, sua origem e suas características. Ferramentas aplicáveis ao processamento de Big Data. Mineração de dados (Data Mining). Tecnologias populares de Big Data - Cassandra e Hadoop. Projetos de Big Data e os principais atores envolvidos. Dados relevantes ao analisar um problema de negócios. Gerir ambientes de processamento de Big Data com base no Cassandra e Hadoop ao nível departamental.	14		2	6				
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 Entender os principais conceitos e técnicas da Inteligência Artificial Identificar os problemas clássicos que podem ser resolvidos através da Inteligência Artificial Identificar qual a solução de Inteligência Artificial é a mais adequada para determinados problemas Apresentar as tendências mais atuais na área da Inteligência Artificial para a resolução de problemas e a sua aplicação na Administração Pública	14			4				
Legística: Preparação e Redação de Atos Legislativos e de Regulamentos	Conhecer o atual quadro de atos normativos, incluindo atos legislativos e atos regulamentares; Conhecer os processos de feitura de leis, bem como das técnicas utilizadas para a sua redação (legística material e formal); Acionar conhecimentos na base da concretização prática perante casos reais ou simulados.	49			7				

CURSO	OBJETIVOS	N.º HORAS PREVISTO	PÚBLICO ALVO						
			DIR. SUP	DIR. INT	TS	ESP. INF.	AT	TEC. INF.	AO
Lei de Enquadramento Orçamental	Dotar os participantes dos conhecimentos sobre os aspetos de inovação ou alteração da Lei de Enquadramento Orçamental Integrar conhecimentos sobre o novo modelo da Gestão das Finanças Públicas Explorar e compreender as dimensões do Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas (SNC-AP) Conhecer as implicações da adoção do SNC-AP	28			3				
Otimização e Gestão de Dados em Excel	Desenvolver novas técnicas que permitam melhorar o desempenho e rentabilizar as ferramentas do Excel; Aprender, otimizar e rentabilizar as funcionalidades das tabelas dinâmicas.	28			13		2		
Planeamento Estratégico em Ambiente de Incerteza	Ferramentas para a tomada de decisão em contexto de incerteza. Tendências e incertezas. Construção de cenários com os processos de planeamento estratégico. Processos de Environmental Horizon Scanning e planeamento por cenários.	21		3	5				

CURSO	OBJETIVOS	N.º HORAS PREVISTO	PÚBLICO ALVO						
			DIR. SUP.	DIR. INT.	TS	ESP. INF.	AT	TEC. INF.	AO
Planeamento - QUAR	O Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR) é um quadro referencial da avaliação de desempenho dos serviços (missão), dos seus propósitos de ação (objetivos estratégicos), das metas a alcançar, dos indicadores de desempenho e respetivas fontes de verificação, dos meios disponíveis (humanos e financeiros) e da aferição da sua concretização e da identificação sumária dos desvios e respetivas causas apurados no fim do ciclo de gestão.	14		3	2				
Power BI - Avançado	Acrescentar valor à decisão. Conhecer as boas práticas em visualização de informação. Aprender a captar dados de várias fontes. Aprofundar técnicas avançadas para limpar e explorar dados. Aplicar as principais funções de DAX.	21			2				
Power BI - Inicial	Compreender as bases do software Power BI. Aprender a captar dados de folhas de Excel. Aprender técnicas para limpar/tratar dados. Aprender técnicas de exploração de dados. Construir visualizações gráficas eficazes.	21		1	6				
PowerPoint	Capacitar para a criação de apresentações multimédia de elevado impacto visual.	25			1				
Processador de Texto - Avançado	Automatizar tarefas de edição e elaboração de documentos. Elaborar e utilizar macros e formulários.	21			3				
Processador de Texto - Iniciação	Dotar os formandos de conhecimentos básicos no processador de texto; Conhecer as principais potencialidades do processador de texto; Saber aplicar as potencialidades do processador de texto às necessidades diárias do seu serviço.	21			2				

CURSO	OBJETIVOS	N.º HORAS PREVISTO	PÚBLICO ALVO						
			DIR. SUP	DIR. INT	TS	ESP. INF.	AT	TEC. INF.	AO
Processador de Texto - Intermédio	Gerir as Principais Funcionalidades do Microsoft Word. Formatar e Editar Documentos. Organizar Documentos Longos. Criar Tabelas e Gráficos.	21			4				
SNC-AP	Capacitar os formandos no Sistema de Normalização Contabilística	12			1				
Softskills e Desenvolvimento Pessoal	Refletir e desenvolver soft skills cruciais para a eficácia pessoal e profissional; Conhecer estratégias para aumentar a autoconfiança; Aprender estratégias de auto-motivação com o intuito de desenvolver as soft skills necessárias ao sucesso profissional.	21		3	17				
Software Gráfico	Desenvolver competências para otimizar a edição de vídeo, imagem e som, com recurso ao software adequado.	25			1				
Técnicas de Redação Online: Sites, Intranet, E-Mail, Newsletter e Redes Sociais	Conhecer e aplicar as regras de redação para um ambiente multimédia e alinhadas com os princípios do Português claro; Aplicar técnicas adequadas para construir conteúdos escritos online com impacto, nos diferentes suportes online (Sites, Intranet, E-mail, Newsletter e Redes Sociais); Gerir e dinamizar a evolução das publicações online da organização.	14		1	11		1		