



PLANO DE FORMAÇÃO 2020

PLANO DE FORMAÇÃO 2020
AGÊNCIA PARA A QUALIFICAÇÃO E O ENSINO PROFISSIONAL, I.P.

Índice

1. INTRODUÇÃO	3
2. ENQUADRAMENTO LEGAL	4
3. CARACTERIZAÇÃO DO PLANO DE FORMAÇÃO	5
4. DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE FORMAÇÃO.....	7
5. OBJETIVOS DO PLANO DE FORMAÇÃO	8
6. PARCERIAS / ENTIDADES FORMADORAS	10
7. DESCRITIVO DO PÚBLICO-ALVO	11
8. AÇÕES DE FORMAÇÃO PARA O ANO DE 2020	13

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 2020, importa que a formação concebida torne tais intentos atingíveis.

PLANO DE FORMAÇÃO 2020

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

Deste modo, centrados na busca da excelência e eficiência, com vista ao cumprimento da missão desta Agência, importa dar a conhecer o Plano de Formação para 2020, com os objetivos, indicadores e atividades formativas planeadas.

2. ENQUADRAMENTO LEGAL

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

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

Por sua vez, o Regime da Formação Profissional na Administração Pública (RFP), definido pelo Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, aplicável ao universo definido no artigo 1.º da LTFP, entende que a *“Formação Profissional é um processo global e permanente de aquisição e desenvolvimento de competências exigidas para o exercício de uma atividade profissional ou para a melhoria do desempenho, promotor da valorização do desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores e dirigentes da administração Pública”*.

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

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

PLANO DE FORMAÇÃO 2020

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

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

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

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

3. CARATERIZAÇÃO DO PLANO DE FORMAÇÃO

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

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

As participações individuais de formação correspondem a intervenções formativas dirigidas a um público-alvo restrito, onde a necessidade de formação foi detetada, tendo por base o respetivo perfil profissional. Estão também incluídas, neste âmbito, as

PLANO DE FORMAÇÃO 2020

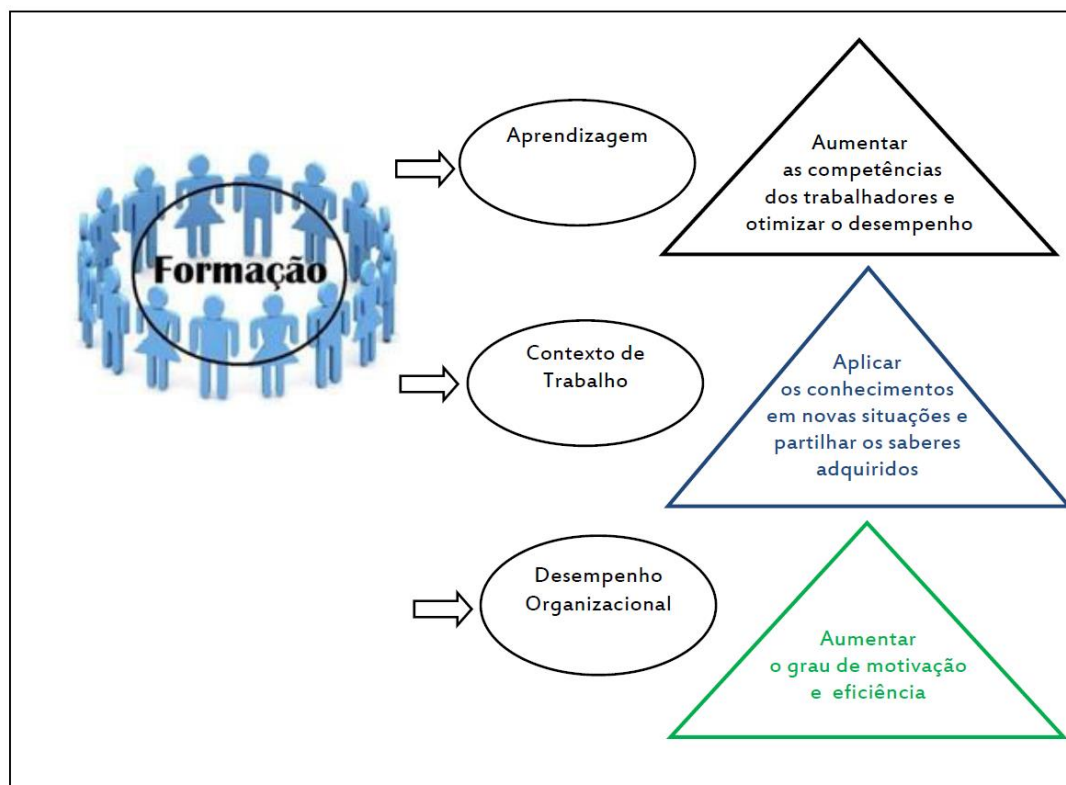
AGÊNCIA PARA A QUALIFICAÇÃO E O ENSINO PROFISSIONAL, I.P.

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 presencial, com a possibilidade de existirem alguns cursos ministrados em regime de *B-Learning*¹ ou *E-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 Ação de formação é ministrada de modo misto, não presencial, normalmente com recurso à internet e presencial.

² 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).

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.

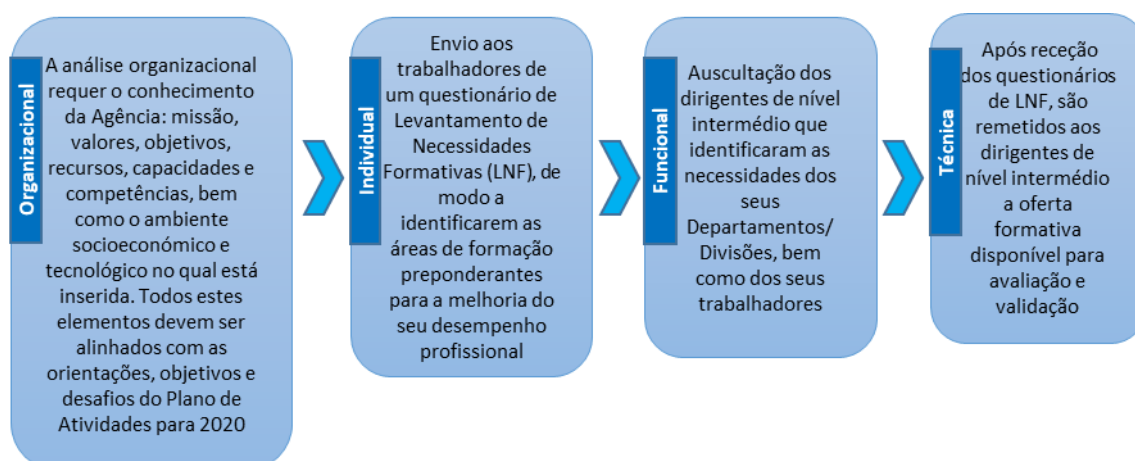
É, naturalmente, a primeira etapa do planeamento da formação, pelo que, sem esta, a oferta formativa seria descontextualizada da realidade.

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 2019 e início de 2020 procedeu-se ao DNF assente em 4 fases: análise organizacional, análise individual, análise funcional e análise técnica.



Realizadas as análises que integram o DNF é possível, então, delinear o projeto formativo para o ano 2020, cujo objetivo primordial é o de colmatar as necessidades

PLANO DE FORMAÇÃO 2020

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

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 2020.

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.

É necessário garantir que não se desenraíze a ideia de que a formação não é tempo de trabalho que não origina produção, mas sim pelo contrário, esta é cada vez mais fundamental, com vista à melhoria do desempenho dos trabalhadores e consequentemente da ANQEP, I.P. no seu todo.

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 2020

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

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

6. PARCERIAS / ENTIDADES FORMADORAS

Para 2020, o orçamento para despesas com formação profissional dos trabalhadores desta Agência está estimado em 25.000€.

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 facultadas pela Secretaria-Geral do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (FORM@R 2020) 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

PLANO DE FORMAÇÃO 2020

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

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.
- Associação Portuguesa de Certificação (APCER) – tem como missão construir confiança entre pessoas e organizações, melhorando as práticas de gestão e contribuindo para uma sociedade sustentável.
- Associação Portuguesa de Ética Empresarial (APEE) – promover o desenvolvimento da ética nas organizações, com plena integração nas suas práticas de gestão e, conseqüentemente, no seu meio envolvente.

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.

PLANO DE FORMAÇÃO 2020

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

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, verifica-se serem os técnicos superiores e os assistentes técnicos que participarão em maior número de ações de formação. No entanto, são os dirigentes que, 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 FORGEP, em 150 horas, e o CAGEP, em 65 horas.

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

Prevê-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 2020.

PLANO DE FORMAÇÃO 2020
AGÊNCIA PARA A QUALIFICAÇÃO E O ENSINO PROFISSIONAL, I.P.

8. AÇÕES DE FORMAÇÃO PARA O ANO DE 2020

CURSO	OBJETIVOS	N.º HORAS PREVISITAS	PÚBLICO - ALVO							
			DIR. SUP.	DIR. INT.	TS	ESP. INF.	AT	TEC. INF.	AO	MOT.
Gestão de Eventos e Protocolo	Aplicar as regras e técnicas de protocolo na gestão de eventos.	14h			1					
Gestão de Projetos - Certificação IPMA	Conhecer técnicas e procedimentos de planeamento e controlo de projetos e as competências contextuais e comportamentais associadas.	60h		1	5					
Gestão Documental e Arquivo (Projeto ASIA)	Conhecer as regras de gestão de documentos e arquivo para a Administração Pública.	4h					1			
Power- Bi – elaboração de dashboards	Compreender as bases da construção de um <i>dashboard</i> no software <i>Power BI</i> e a sua aplicação no contexto profissional.	21h			2					
Acolhimento Organizacional	Acolher e integrar os novos trabalhadores na cultura organizacional.	14h					1		1	
Ajudas de Custo	Garantir a uniformização de procedimentos em matéria de deslocações, em território nacional e internacional, realizadas pelos trabalhadores por motivo de serviço público.	3h		2	3					
Check-Out e avaliação da eficácia da formação.	Construir e aplicar os instrumentos e métodos de avaliação da eficácia da formação e do seu impacto no desempenho individual e organizacional.	7h			2					

PLANO DE FORMAÇÃO 2020
AGÊNCIA PARA A QUALIFICAÇÃO E O ENSINO PROFISSIONAL, I.P.

CURSO	OBJETIVOS	N.º HORAS PREVISTAS	PÚBLICO - ALVO							
			DIR. SUP.	DIR. INT.	TS	ESP. INF.	AT	TEC. INF.	AO	MOT.
Preparação, elaboração e controlo do orçamento nos serviços públicos	Planear e elaborar o orçamento dos organismos de um modo integrado com todos os outros instrumentos de gestão de base legal ou operacional.	21h		2	4					
Sistema de Normalização Contabilística para a Administração Pública (SNC-AP)	Compreender a estrutura do SNC-AP e interpretar as normas de contabilidade pública.	21h		1	5					
Contratação Pública - Avançado	Desenvolver e aprofundar conhecimentos sobre os procedimentos de contratação pública considerando as alterações introduzidas ao CCP pelo Decreto-Lei n.º 111-B/2017 de 31 de agosto.	21h			3					
Código do Procedimento Administrativo	Conhecer os principais aspetos do Código do Procedimento Administrativo, em particular na sua vertente prática.	14/21h	3	6	20					
Coaching na Gestão de Equipas	Capacitar para a prática do <i>coaching</i> como um processo indispensável à superação pessoal e profissional, maximizando o rendimento no trabalho e maior capacidade de liderança junto das equipas de trabalho.	21h		1	2					
Como gerir o stress	Identificar fatores de <i>stress</i> profissional e desenvolver competências emocionais pessoais e sociais de assertividade e resiliência que potenciem a eficácia na gestão do <i>stress</i> .	21h			3		3			
Formação em <i>Soft Skills</i>	Compreender o que são <i>Soft Skills</i> e o seu impacto no desempenho individual e dos organismos.	14h			3					

PLANO DE FORMAÇÃO 2020
AGÊNCIA PARA A QUALIFICAÇÃO E O ENSINO PROFISSIONAL, I.P.

CURSO	OBJETIVOS	N.º HORAS PREVISTAS	PÚBLICO - ALVO							
			DIR. SUP.	DIR. INT.	TS	ESP. INF.	AT	TEC. INF.	AO	MOT.
Relacionamento Interpessoal e Assertividade	Distinguir os elementos básicos do processo comunicacional. Identificar fatores determinantes para a eficácia no processo de comunicação. Desenvolver estudos de comportamento assertivo.	14h			4					
Reuniões Curtas e Eficazes – Briefings e Debriefings	Dotar de conhecimentos para a aplicação de diferentes técnicas de comunicação e moderação de reuniões.	14h		1	1					
Inglês Inicial	Utilizar a língua inglesa como instrumento de comunicação oral e escrita dominando estruturas vocabulares e gramaticais ao nível elementar.	50h					2		2	
Inglês intermédio	Aperfeiçoar conhecimentos da língua inglesa para participação em reuniões e projetos transnacionais.	50h			13					
Combate a Incêndios	Capacitar os elementos das brigadas de intervenção para extinguir pequenos focos de incêndio com recurso ao equipamento de primeira intervenção, distinguindo a matéria a arder e o melhor agente extintor.	24h					2		2	
Primeiros Socorros	Identificar os diferentes tipos de acidentes. Reconhecer o serviço nacional de proteção civil, bem como a importância da prevenção de acidentes e de doenças profissionais.	14h					2		2	
Eco-Condução	Adotar e desenvolver comportamentos de condução económica e ecológica que contribuam para minimizar o consumo de energia e desgastes associados à utilização dos veículos.	7h								2

PLANO DE FORMAÇÃO 2020
AGÊNCIA PARA A QUALIFICAÇÃO E O ENSINO PROFISSIONAL, I.P.

CURSO	OBJETIVOS	N.º HORAS PREVISTAS	PÚBLICO - ALVO							
			DIR. SUP.	DIR. INT.	TS	ESP. INF.	AT	TEC. INF.	AO	MOT.
Excel Avançado	Capacitar para a utilização das funcionalidades avançadas do Excel.	25h		1	9		2		2	
PowerPoint	Capacitar para a criação de apresentações multimédia de elevado impacto visual.	25h			2		3			
Estratégia, Inovação e valor no Serviço Público	Adquirir conhecimentos para a criação de "Valor Público" nas organizações através da aplicação de novas abordagens de resolução de problemas com recurso à criatividade, à inovação e à estratégia.	21h			3					
Gestão de Desempenho	Dotar os formandos de conhecimentos sobre o sistema de avaliação e gestão do desempenho na administração pública; Caracterizar os subsistemas de avaliação, SIADAP 1,2 e 3, e explicitar a forma como se articulam; Identificar os principais momentos dos ciclos de avaliação e respetiva calendarização; Fixar e avaliar objetivos e competências.	21h		4	2		2		1	
Conceitos Gerais de Cibersegurança	Habilitar os formandos com os conhecimentos e competências necessários para identificar as ameaças à Cibersegurança na operação de sistemas de informação e comunicação. Sensibilizar os formandos para a Cibersegurança conferindo os conhecimentos e competências necessários à identificação das principais ameaças cibernéticas que afetam os sistemas de informação e comunicação, bem como as medidas de proteção/mitigação existentes.	12h		3	20	1	4	1		

PLANO DE FORMAÇÃO 2020
AGÊNCIA PARA A QUALIFICAÇÃO E O ENSINO PROFISSIONAL, I.P.

CURSO	OBJETIVOS	N.º HORAS PREVISTAS	PÚBLICO - ALVO							
			DIR. SUP.	DIR. INT.	TS	ESP. INF.	AT	TEC. INF.	AO	MOT.
Sistema de Gestão da Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal NP 4552:2016	Compreender o contributo na NP 4552:2016 para a criação de um novo estilo de vida, no âmbito da Agenda 2030 da ONU: Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Conhecer e compreender o conteúdo da NP 4225:2016; Atuar no sentido de dinamizar a implementação do sistema de gestão da conciliação.	16h		1	2					
FORGEP	Desenvolver competências técnicas e transversais, tendo em vista a melhoria do perfil, experiência e conhecimentos profissionais, potenciadores de uma liderança forte e mobilizadora, em sintonia com as exigências da moderna administração pública. Desenvolver capacidades críticas, de raciocínio e de resolução dos problemas reais colocados à Administração Pública, tirando partido do conhecimento adquirido e sua aplicação prática; Promover a aquisição de conhecimentos e capacidades adequadas à liderança de equipas e serviços, numa perspectiva de dinamização da inovação, da mudança cultural e metodológica; Contribuir para a existência de uma Administração Pública com melhores níveis de qualidade, eficiência e eficácia nos serviços que prestam aos cidadãos e cidadãs, à comunidade e às empresas.	150H		2						
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 actividades; Comunicar informação, ideias, problemas e soluções, tanto entre especialistas na ciência da administração, como em públicos constituídos por não especialistas na área; Desenvolver competências que lhes permitam ampliar a sua base de conhecimentos e continuar a aprendizagem ao com elevado grau de autonomia.	65h	3							
Formação Profissional para a Carreira do Pessoal de Informática	Conforme o disposto na Portaria n.º 358/2002, de 03 de abril e o disponibilizado pelo INA (entidade certificada para dar formação);	De acordo com o disponibilizado pelo INA				1		1		

PLANO DE FORMAÇÃO 2020
AGÊNCIA PARA A QUALIFICAÇÃO E O ENSINO PROFISSIONAL, I.P.

CURSO	OBJETIVOS	N.º HORAS PREVISTAS	PÚBLICO - ALVO								
			DIR. SUP.	DIR. INT.	TS	ESP. INF.	AT	TEC. INF.	AO	MOT.	
Comunicação/Desenvolvimento da Eficácia Comunicacional	Identificar os elementos fundamentais na gestão da comunicação; conceber, planear e desenvolver um plano de comunicação eficaz; Criar uma campanha de comunicação digital, segmentada em diferentes plataformas e acompanhar resultados; construir cenários de crise de forma a antecipar problemas e preparar estratégias de intervenção, resposta e recuperação em situações de crise; Identificar e caracterizar os principais conceitos e teorias do marketing estratégico; formular uma estratégia integrada de marketing digital, através de diversos instrumentos para o cumprimento dos objetivos dos serviços.	119h		1	3						
Gestão de atividades e projetos	Saber formular um plano estratégico numa entidade pública; saber utilizar ferramentas de análise estratégica na Administração Pública; Articular a construção de cenários com os processos de planeamento estratégico; saber executar e monitorizar a execução da estratégica.	56h		2	14						
RGPD	Permitir o conhecimento do novo RGPD; Analisar a estrutura, conceitos, princípios, direitos e obrigações e os mecanismos que o RGPD instituiu para a proteção de dados, bem como, conhecer as obrigações e as alterações que a sua implementação vai implicar.	3,5h		3	20	1	4	1			
Curso de Introdução às TIC para pessoas com deficiência visual	Permitir o domínio das competências básicas em informática;	50h								1	
Curso de Grafia Braille para a Língua Portuguesa Nível 1	Permitir o domínio das competências básicas em Braille para Língua Portuguesa;	50h								1	
LGTFP	Conhecer a Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e aprofundar o conhecimento sobre os temas do regime disciplinar, da assiduidade e dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.	28h		1	5		2				
Segurança e Saúde no Trabalho	Identificar a principal legislação; 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 actividades dos serviços de segurança e saúde no trabalho, nos domínios do planeamento, organização, execução e controlo.	14h		1	4		2				

PLANO DE FORMAÇÃO 2020
 AGÊNCIA PARA A QUALIFICAÇÃO E O ENSINO PROFISSIONAL, I.P.

CURSO	OBJETIVOS	N.º HORAS PREVISTAS	PÚBLICO - ALVO							
			DIR. SUP.	DIR. INT.	TS	ESP. INF.	AT	TEC. INF.	AO	MOT.
Gestão do Tempo e da Energia	Identificar os desperdiçadores de tempo e as formas de os controlar; Fazer um planeamento de acordo com o contexto de trabalho e as características pessoais; Conhecer e aplicar algumas estratégias de organização pessoal; Conhecer alguns instrumentos para uma melhor gestão do tempo e sensibilizar para a sua utilização; ter um impacto básico na facilitação de reuniões tornando-as produtivas e motivantes e que cumpram o tempo e a agenda.	14h			7					