

2021

Plano de Formação PO CH



Ficha técnica

Titulo

Plano de Formação POCH 2021

Editor

Programa Operacional Capital Humano (POCH)
Avenida João Crisóstomo - nº 11, 1000-177 Lisboa
Serviço de *Call Center*: 21 597 67 90
www.poch.portugal2020.pt | www.portugal2020.pt
Presidente: Joaquim Bernardo

Coordenação técnica

Unidade orgânica de Planeamento e Gestão Financeira

Janeiro 2021

Edição digital disponível na página eletrónica do POCH e intranet.



Índice

Introdução	3
A formação profissional: conceito, modalidades e tipologias	4
O Plano de Formação POCH 2021: Objetivos e Princípios	5
Objetivos	5
Princípios	6
Enquadramento estratégico	7
O POCH	7
Grandes Opções e Orçamento de Estado para 2021	9
Enquadramento estratégico	10
Resultados do diagnóstico e necessidades de formação	11
Ações de formação previstas	12



INTRODUÇÃO

A qualificação dos trabalhadores da Administração Pública é crucial para a melhoria contínua da qualidade dos serviços públicos e para uma Administração Pública eficiente, inovadora, motivada e centrada nas efetivas necessidades dos cidadãos e agentes económicos.

O Plano de Formação do PO CH que aqui se apresenta, relativo ao ano de 2021, cumpre o disposto no Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, que define o regime da formação profissional na Administração Pública.

Na redação deste plano foi ainda considerado o disposto no estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da Administração Pública, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, que determina, como requisito do exercício de cargos de direção superior e intermédia ou equiparados.

Ao abrigo do n.º 3 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, o presente plano de formação profissional insere-se no ciclo de gestão do PO CH para o ano de 2021, e integra o plano de atividades.

Para a sua construção foi realizado um diagnóstico de necessidades de formação, dirigido a todos os trabalhadores e dirigentes do PO CH, com o objetivo de identificar as necessidades formativas prioritárias, atendendo às exigências dos postos de trabalho que ocupam, às atividades a desenvolver pelas respetivas unidades orgânicas, aos objetivos individuais definidos e às competências que consideram necessitar de adquirir ou consolidar. A informação obtida foi sistematizada tendo sido elaborado o Plano de Formação POCH 2021 pela unidade orgânica de Planeamento e Gestão Financeira / RH.

Nestes termos, e em conformidade com o artigo 6.º do Regulamento Interno de Formação dos Trabalhadores do PO CH, compete à unidade orgânica Planeamento e Gestão Financeira (PGF) elaborar o Diagnóstico de Necessidades de Formação (DNF) e preparar o Plano Anual de Frequência de Ações de Formação, que se apresenta neste documento.

Em linha com os princípios de qualidade, transparência, responsabilização e gestão partilhada que norteiam a atividade dos serviços públicos, o Plano de Formação POCH 2021 é divulgado na página eletrónica do PO CH e na intranet.

O PLANO DE FORMAÇÃO POCH 2021: OBJETIVOS E PRINCÍPIOS

O Plano de formação POCH 2021 foi produzido com base no diagnóstico de necessidades realizado e procurou responder:

1. Às políticas de desenvolvimento de recursos humanos, de inovação e modernização administrativa e da transição digital;
2. Às necessidades prioritárias dos trabalhadores face às exigências dos postos de trabalho que ocupam, com vista à sua capacitação profissional e preparação para a transformação digital operada na Administração Pública.
3. À identificação de necessidades de formação decorrentes do processo de avaliação do desempenho.

OBJETIVOS

O presente plano de formação profissional tem por objetivos, nos termos do disposto no artigo 4.º e no n.º 5 do artigo 12.º, ambos do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, e ainda no Estatuto do Pessoal Dirigente (EPD) e respetiva regulamentação:

1. Capacitar o POCH, através da qualificação dos seus trabalhadores e dirigentes, para responder às exigências decorrentes da sua missão, atribuições e competências;
2. Desenvolver competências de inovação e gestão da mudança, mediante a aquisição de conhecimentos e o desenvolvimento de capacidades reflexivas e críticas, propiciadoras de comportamentos e atitudes ajustados aos necessários processos de modernização administrativa e de transformação digital;
3. Contribuir para a eficiência, a eficácia e a qualidade do desempenho do POCH;
4. Assegurar a qualificação profissional dos trabalhadores e dirigentes e melhorar o seu desempenho;
5. Dinamizar uma cultura de gestão do conhecimento organizacional, que incentive e valorize a produção, a difusão e a utilização do conhecimento;
6. Assegurar a todos os trabalhadores a frequência de uma ou mais ações de formação em cada três anos;
7. Assegurar a todos os dirigentes superiores, intermédios ou detentores de cargos equiparados, a formação inicial e contínua obrigatória, regulamentada pela Portaria n.º 146/2011, de 7 de abril.

PRINCÍPIOS

O atual plano de formação profissional assenta nos seguintes princípios, nos termos do disposto no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 86-A/2016:

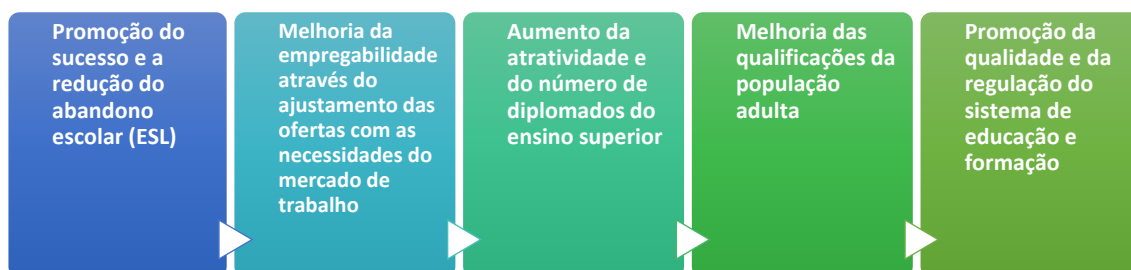
- Universalidade, abrangendo todos os trabalhadores e dirigentes do POCH;
- Igualdade no acesso, garantindo que os trabalhadores, independentemente da carreira, função, órgão ou serviço onde se encontrem integrados, tenham iguais oportunidades no acesso à formação profissional;
- Boa administração, contribuindo para a eficiência, eficácia e qualidade do POCH;
- Integração, garantindo-se a inserção e coerência dos processos formativos no ciclo de gestão de órgãos e serviços e de pessoas;
- Adequação do processo formativo, em todas as suas fases, às efetivas necessidades dos trabalhadores e do POCH.



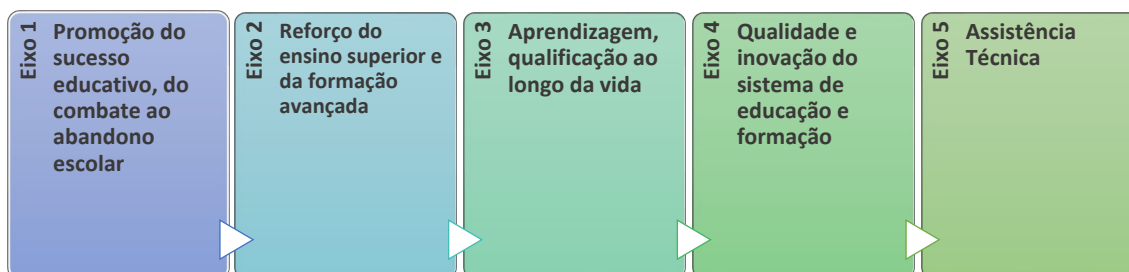
ENQUADRAMENTO ESTRATÉGICO

O POCH

O Programa Operacional Capital Humano (POCH) aprovado pela decisão da Comissão Europeia de 12 de Dezembro de 2014 e revisto pela Decisão de Execução da Comissão Europeia de 29 de Novembro de 2018, visa contribuir para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo e para a coesão económica, social e territorial. No cumprimento das metas da Europa 2020, o POCH tem cinco grande objetivos:



Para tal, o POCH tem cinco eixos de apoio com uma dotação financeira disponível de acordo com a prioridade de investimento:



O domínio temático "Capital Humano" é da maior importância estratégica para Portugal, pois o retorno sobre este investimento permite corrigir desequilíbrios estruturais que ainda persistem entre o país e os Estados Membros mais desenvolvidos da União Europeia (UE), quer a nível das desigualdades sociais quer a nível das económicas, em termos de indicadores de produtividade, escolarização e especialização competitiva da economia. O investimento inteligente no capital humano é o motor mais sustentável do desenvolvimento e da promoção da convergência económica e social.

O principal desígnio do POCH pauta-se pelo Acordo de Parceria PT2020, e compagina-se com as políticas públicas para a educação e a formação. O valor acrescentado do POCH

para a melhoria dos resultados na educação e na formação em Portugal funda-se no seu papel de alavancagem do investimento no Capital Humano.

A política de formação de RH do POCH constitui, neste sentido, um contínuo da sua Missão de “promover o aumento da qualificação da população, ajustada às necessidades do mercado de trabalho e em convergência com os padrões europeus, garantido a melhoria do nível de qualidade nas qualificações adquiridas”, no contexto da administração pública e da administração indireta do estado.

Em conformidade com o disposto no artigo 5.º do Regulamento Interno de Formação dos Trabalhadores do POCH, compete à Comissão Diretiva definir a política de formação e desenvolvimento profissional e aprovar o Plano Anual de Frequência de Ações de Formação do POCH.

Assim, nos termos da Deliberação n.º 01-CD-POCH/2021, de 22 de janeiro, e para cumprimento do disposto no artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de junho, o Plano Anual de Frequência de Ações de Formação atende:

Políticas de desenvolvimento de recursos humanos, de inovação e modernização administrativas, garantindo uma abordagem prospetiva da atividade formativa

Necessidades prioritárias dos trabalhadores face às exigências dos postos de trabalho que ocupam, aferidas de entre as áreas estratégicas definidas

Identificação de necessidades de formação decorrentes do processo de avaliação do desempenho

Conjuntura atual de pandemia do COVID-19, durante a qual as entidades formadoras apostam em formações *online*, e por esta via se deve cumprir o disposto na legislação

A Lei das Grandes Opções (GO) para 2021-2023 em alinhamento com a Lei do Orçamento de Estado para 2021 (LOE 2021) enquadra na segunda agenda estratégica a digitalização, inovação e qualificações como motores do desenvolvimento e para a transição da economia portuguesa para um modelo assente no conhecimento.

Acelerar a execução dos fundos estruturais do Portugal 2020 para o seu pleno aproveitamento ao serviço da recuperação económica na continuidade das medidas introduzidas pela Comissão Europeia através da iniciativa *Coronavirus Response Investment Initiative* (CRII) que tornaram a execução do Portugal 2020 mais ágil e flexível, é um desafio fundamental. No âmbito deste desafio destaca-se o seu segundo nível relativo aos apoios dirigidos a prioridades emergentes, ao aproveitamento das condições mais favoráveis e flexíveis (e. g. novas elegibilidades; taxa e cofinanciamento a 100 %); e a conclusão do processo de reprogramação do Portugal 2020 em curso, com o intuito de mobilizar apoios em prioridades que se viram reforçadas ou que emergiram da crise pandémica através do reforço do investimento público, com foco na área social, nomeadamente na saúde e educação, incluindo a digitalização das escolas; o apoio ao emprego, entre outras valências.

Também o Plano de Recuperação e Resiliência organiza-se em torno de três grandes prioridades: a transição digital, a transição climática e a resiliência. Destas assume especial relevância para a matéria em apreço, para a intervenção das reformas e dos investimentos as seguintes áreas: vulnerabilidades sociais, potencial produtivo, competitividade e coesão territoriais, escola digital, empresas 4.0 e administração pública.

Na transição digital, está prevista uma reforma global da administração pública, permitindo assegurar uma igualdade de acesso a todos os cidadãos, com particular enfoque em áreas como a saúde, o ensino, a formação e o acesso à justiça. Esta reforma inclui investimentos na formação generalizada em competências digitais, em equipamentos, em redes digitais.

A estratégia do Governo para prosseguir a modernização da Administração Pública combina tecnologia, pessoas e gestão. O setor público deve ser precursor e incentivador do uso de canais digitais mais práticos e acessíveis a todos os cidadãos, suportados por uma cultura de simplificação, o que permite aumentar a eficiência e a qualidade dos serviços prestados. Articulado o investimento estratégico na tecnologia, **a aposta clara na capacitação de trabalhadores e das suas lideranças e em modelos de gestão inovadores**, reforçaremos a capacidade de transformação da administração pública para corresponder aos desafios complexos do presente e do futuro.

ENQUADRAMENTO ESTRATÉGICO

No que respeita ao Quadro de Avaliação e Responsabilização para 2021 (QUAR 2021) foram definidos três objetivos estratégicos, com particular destaque para o que determina a necessidade de organizar o modelo organizacional do PO CH no sentido de responder adequadamente às atribuições que lhe estão cometidas (Objetivo estratégico 3).

O Plano de Formação POCH 2021 tem em consideração também as principais linhas de atuação política projetadas para Portugal constantes nas GO 2021-2023 e no regime da formação profissional na Administração Pública.

No que concerne à modernização da Administração Pública a prioridade centra-se na formação e valorização dos trabalhadores em funções públicas, em áreas como inovação, permitindo que o POCH aumente as suas capacidades de intervenção e melhore o seu desempenho global, em termos de eficiência e eficácia.

A aposta das GO 2021-2023 na transformação digital dos serviços da Administração Pública, assumida no compromisso do investimento na qualidade dos serviços públicos, através, designadamente da **capacitação e da motivação dos seus recursos humanos**, da transversalidade das redes públicas de serviços e maior uso das tecnologias digitais e na simplificação dos diversos serviços, terá de assegurar a reconversão de processos para o universo digital, bem como **apostar na formação e valorização dos trabalhadores da Administração Pública**. Mais do que uma racionalização de custos, pretende-se construir uma forma de servir melhor, simplificando e agilizando as interações com os cidadãos.

Tendo em consideração o exposto, o desenvolvimento deste Plano de Formação visa, assim, na transformação digital dos serviços, motivar, os trabalhadores do PO CH, desenvolver e atualizar as suas competências, bem como atingir as metas operacionais e estratégicas relativas à missão e atribuições do PO CH.

RESULTADOS DO DIAGNÓSTICO E NECESSIDADES DE FORMAÇÃO

A elaboração do presente plano teve por base o diagnóstico de necessidades de formação efetuado, através do qual se identificaram as necessidades formativas prioritárias do PO CH. O diagnóstico de necessidades teve por base a informação enviada pelos secretários técnicos e coordenadores das unidades orgânicas ou pelos próprios trabalhadores, relativa às necessidades de formação identificadas e tendo como referência as áreas temáticas que constavam na página eletrónica do INA.

Assim, e analisadas as respostas enviadas, construiu-se o presente plano de formação do PO CH para 2021.



AÇÕES DE FORMAÇÃO PREVISTAS

N.º	DESIGNAÇÃO DA AÇÃO	ÁREA DE FORMAÇÃO	TIPO DE FORMAÇÃO	MODALIDADE	DESTINATÁRIOS					DADOS DA AÇÃO DE FORMAÇÃO				
					CD	AJC	SIG	GEC	GP	PGF	1º S	2º S	Entidade Formadora	N.º Horas
I	FORMAÇÕES TRANSVERSAIS PARA TODOS OS COLABORADORES													
	Dia Aberto à Inovação	Inovação	Externa	Online	X	X	X	X	X	X	X		INA	6
	Utilização de plataformas online	Competências Digitais	Externa	Online	X	X	X	X	X	X	X		A identificar	
	Curso de Inglês	Línguas	Externa	Online	X	X	X	X	X	X	X		A identificar	
	Cidadão Ciberseguro	Cibersegurança	Externa	Online	X	X	X	X	X	X	X		NAU	3
	Teletrabalho	teletrabalho	Externa	Online	X	X	X	X	X	X	X		NAU	1,5
	Programa de Sensibilização e Treino em Cibersegurança	Cibersegurança	Externa	Online	X	X	X	X	X	X	X		CNCS	2
II	GRUPOS DIRIGIDOS													
	Cibersegurança e Gestão de Crises no Ciberespaço	Cibersegurança	Externa	Online			X				X		CNCS	30
	Necessidades de cibersegurança dirigida a dirigentes superiores e intermédios	Cibersegurança	Externa	Online	X	X	X	X	X	X	X		CNCS	1
	DATA SCIENTIST - Transformar dados em conhecimento	Competências Digitais	Externa	Online		X		X	X		X		INA	14
	Excel Avançado	Competências Digitais	Externa	Online					X			X	Rumos	9
	Otimização e gestão de dados em excel	Competências digitais	Externa	Online		X		X	X	X	X		INA	28
	Biologia da Liderança	Competências Liderança	Externa	Online				X		X	X		INA	21
	CAGEP / FORGEP	Competências Liderança	Externa	Online	X	X	X	X	X	X		X	A identificar	
	Estratégia: instrumentos e processos	Competências Liderança	Externa	Online					X			X	A identificar	21
	Gestão da mudança - formação e certificação	Competências Liderança	Externa	Online					X		X		A identificar	21
	Liderança em contexto público	Competências Liderança	Externa	Online					X		X		INA	21
	Contabilidade Geral I	Contabilidade	Externa	Online					X			X	Evolui	8
	Programa de Capacitação em Auditoria Interna, Controlo Interno e Prestação de Contas	Controlo Interno	Externa	Online		X					X	X	INA	70
	Maximizar Performance Método M.A.S.T.E.R	Desenvolvimento Profissional	Externa	Online		X	X	X	X	X	X	X	A identificar	12
	Pensamento Crítico e Resolução Criativa de Problemas	Desenvolvimento Profissional	Externa	Online					X		X		Rumos	14
	Preventing Irregularities and Fraud in ESI Funds.Practical Insights	Fraude	Externa	Online		X						X	ESIFA	3 dias
	Gestão de projetos: Conceitos base, processos, metodologias e ferramentas	Gestão	Externa	Online			X				X	X	INA	21
	A Lei de Enquadramento Orçamental e o Novo Referencial Contabilístico (SNC-AP)	Gestão Financeira	Externa	Online		X			X		X		INA	28
	Perceber a Contabilização dos Ciclos da Receita e Despesa Pública	Gestão Financeira	Externa	Online		X	X	X	X	X		X	INA	14
	Criatividade e Ideias	Inovação	Externa	Online				X		X	X		INA	14
	CCP	Regimes Jurídicos	Externa	Online		X	X	X	X	X	X		POCH - AJCC	7
	Contratação Pública	Regimes Jurídicos	Externa	Online		X			X		X		INA	28
	CPA para não Juristas	Regimes Jurídicos	Externa	Online		X	X	X	X	X	X		INA	21
	Qualificação de Auditores Internos da Qualidade ISO 9001:2015	SGQ	Externa	Online			X		X	X	X		SGS	15
	Introdução à Inteligência Artificial	Técnicas de Informação e Comunicação	Externa	Online			X				X	X	INA	14

N.º	DESIGNAÇÃO DA AÇÃO	ÁREA DE FORMAÇÃO	TIPO DE FORMAÇÃO	MODALIDADE	DESTINATÁRIOS					DADOS DA AÇÃO DE FORMAÇÃO				
					CD	AJC	SIG	GEC	GP	PGF	1º S	2º S	Entidade Formadora	N.º Horas
III	Formação Inicial de Acolhimento													
	Balcão2020	Técnicas de Informação e Comunicação	Interna	Online							X	X	POCH	6
	ISO 9001:2015	SGQ	Interna	Online							X	X	POCH	2
	CCP	Regimes Jurídicos	Interna	Online							X	X	POCH	4
	Risco de Fraude	Fraude	Interna	Online							X	X	POCH	4
	RGPD	Regimes Jurídicos	Interna	Online							X	X	POCH	4
IV	FORMAÇÃO INDIVIDUAL													
	Ação Sensibilização em Ciber-Higiene	Cibersegurança	Externa	Online				X	X	X			CNCS	2
	Evidence for Decisions: From Description to Decisions	Ciências sociais/políticas Públicas	Externa	Online			X					X	Universidade de Harvard	n.a
	Excel PowerBI	Competências Digitais	Externa	Online					X	X			Galileu	18
	POWER BI - Criação de dashboards de apoio à decisão	Competências Digitais	Externa	Online			X	X		X			INA	21
	Comunicação assertiva	Comunicação interpessoal	Externa	Online	X					X			Academia Bernardo da Costa	50
	Comunicação efetiva e assertiva	Comunicação interpessoal	Externa	Online					X	X			Galileu	14
	Contabilidade Nível 1	Contabilidade	Externa	Online	X					X			CEGOC	18
	Controlo Interno e Gestão do Risco	Controlo Interno	Externa	Online	X					X	X		INA	14
	A PNL na eficácia pessoal e profissional	Desenvolvimento Profissional	Externa	Online	X				X	X			CEGOC	15
	Formação Inicial de Formadores	Desenvolvimento Profissional	Externa	Online	X					X			Espirál Soft	90
	Fraude e corrupção em aquisições públicas	Fraude	Externa	Online					X	X			LEXXION	
	Indicators and better Monitoring	FSE	Externa	Online			X			X			ETCP	6
	The New Cohesion Policy Regulations 2021-2027 and Implementing New Structural Funds Programmes	FSE	Externa	Online			X			X			EIPA	15
	Auditoria e controlo interno	Gestão Financeira	Externa	Online				X				X	INA	14
	Gestão Financeira dos Fundos Estruturais e de Coesão da UE: passando de 2014-2020 a 2021-2027	Gestão Financeira	Externa	Online					X	X			EIPA	
	Responsabilidade Financeira no Âmbito da Lei de Organização e Processo do Tribunal de Contas	Gestão Financeira	Externa	Online	X					X			INA	21
	Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública	Gestão RH	Externa	Online					X	X			INA	14
	People Analytics	Gestão RH	Externa	Online	X					X	X		CEGOC	14
	Compra e Venda Internacional de Mercadorias: A Convenção de Viena e a sua Aplicação em Portugal – Impacto na Prática Jurídica	Regimes Jurídicos	Externa	Online	X					X			JURISNOVA	21
	Contencioso Administrativo	Regimes Jurídicos	Externa	Online	X					X	X		INA	28
	Legislação laboral - contrato de trabalho / direitos individuais	Regimes Jurídicos	Externa	Online					X	X			CECOA	50
	Regime Geral das Contraordenações	Regimes Jurídicos	Externa	Online	X					X	X		INA	28
	Escritório electrónico segurança e partilha de ficheiros	Técnicas de Informação e Comunicação	Externa	Online					X	X			CECOA	50