

2022

Plano de Formação PO CH



Ficha técnica

Título

Plano de Formação POCH 2022

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 2022

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 2022: Objetivos e Princípios	5
Objetivos	5
Princípios	6
Enquadramento estratégico	7
O POCH	7
Lei das Grandes Opções e Orçamento de Estado para 2022	9
Enquadramento estratégico	11
Resultados do diagnóstico e necessidades de formação	12
Ações de formação previstas	13



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 2022, foi elaborado em conformidade com 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 regime jurídico do 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 2022, 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 2022 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 2022 é divulgado na página eletrónica do PO CH e na intranet.

A FORMAÇÃO PROFISSIONAL: CONCEITO, MODALIDADES E TIPOLOGIAS

A formação profissional é entendida na Administração Pública como o 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 pessoal e profissional dos trabalhadores e dirigentes da Administração Pública e que não confira grau académico (alínea i) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro). Nestes termos, o empregador público deve proporcionar aos trabalhadores e aos dirigentes o acesso a formação profissional e criar condições facilitadoras da transferência dos resultados da aprendizagem para o contexto de trabalho.

Em conformidade com o disposto nos artigos 6.º a 9.º do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, a formação profissional pode assumir as modalidades de formação inicial, formação contínua, e de formação para a valorização profissional. Considerando o artigo 10.º do mesmo diploma legal são definidas três tipologias de formação profissional, as quais podem utilizar-se isolada ou complementarmente:

- Cursos de formação de curta duração (até 30h), média duração (superior a 30 horas e até 60 horas) e longa duração (superior a 60 horas);
- Seminários, encontros, jornadas, palestras, conferências e outras ações de carácter similar que não pressuponham a sua conclusão com aproveitamento;
- Estágios, oficinas de formação, comunidades de prática, mentoria, tutoria pedagógica e outras modalidades centradas nas práticas profissionais e no apoio à continuidade e transferência da aprendizagem.

O PLANO DE FORMAÇÃO POCH 2022: OBJETIVOS E PRINCÍPIOS

O Plano de formação POCH 2022 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:

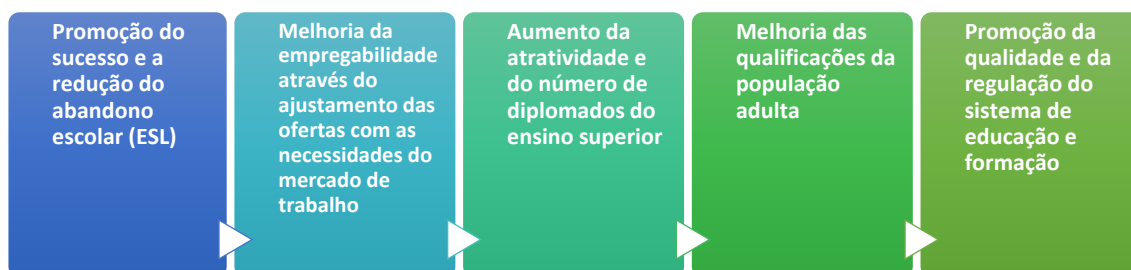
- Universalidade, abrangendo todos os trabalhadores e dirigentes do POCH;
- Igualdade no acesso, garantindo que os trabalhadores, independentemente da carreira, função, órgão ou serviço onde se encontrem integrados, tenham iguais oportunidades no acesso à formação profissional;
- Boa administração, contribuindo 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.



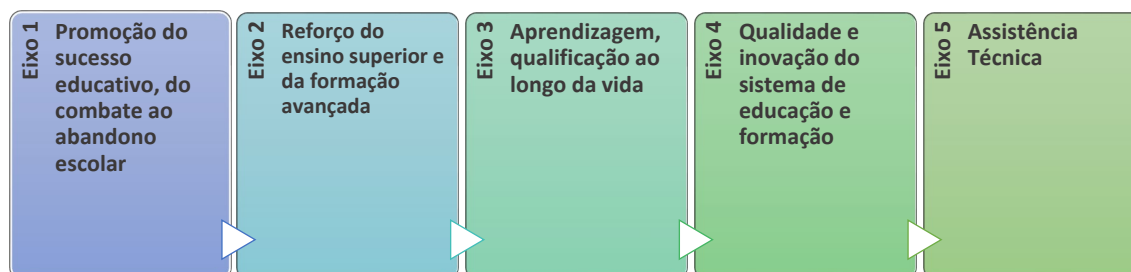
ENQUADRAMENTO ESTRATÉGICO

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 28 de setembro de 2021, 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 grandes 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/2022, de 20 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

Pelo Decreto-Lei n.º 126-C/2021, de 31 de dezembro, foi aprovado o regime transitório de execução orçamental que estabelece que o orçamento transitório tem como referência as verbas fixadas nos mapas orçamentais que especificam as despesas, aprovados pela Lei n.º 75 -B/2020, de 31 de dezembro, na sua redação atual, ajustados das alterações orçamentais ocorridas durante a execução orçamental do ano de 2021 decorrentes de alterações orgânicas do Governo e da estrutura dos serviços.

Nestes termos, durante a vigência do regime transitório, a execução do orçamento das despesas deve obedecer genericamente ao regime duodecimal que se concretiza através da fixação mensal dos fundos disponíveis previstos na Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, na sua redação atual, e no Decreto-Lei n.º 127/2012, de 21 de junho, na sua redação atual.

Não tendo sido publicada a Lei das Grandes Opções 2021-2015 (GO 2021-2025) mantém-se a Lei das Grandes Opções (GO) aprovada pela Lei n.º 75-C/2020, de 31 de dezembro para 2021-2023) que 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.

A aceleração da 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) tornaram a execução do Portugal 2020 mais ágil e flexível, sendo 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 %); 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.



No que respeita ao **Quadro de Avaliação e Responsabilização para 2022 (QUAR 2022)** 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 2022 mantém o respeito pelas 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 principal as áreas temáticas que constavam na página eletrónica do INA.

Assim, e analisadas as respostas enviadas, produziu-se o presente plano de formação do PO CH para 2022.



AÇÕES DE FORMAÇÃO PREVISTAS

DESIGNAÇÃO DA AÇÃO	ÁREA DE FORMAÇÃO	TIPO DE FORMAÇÃO (interna ou externa)	MODALIDADE	DESTINATÁRIOS							DADOS DA ACÇÃO DE FORMAÇÃO	
				CD	AJCC	SIG	GEC	GP1	GP2	PGF	Entidade Formadora	N.º Horas
FORMAÇÕES TRANSVERSAIS PARA TODOS OS COLABORADORES												
Curso Geral de Cibersegurança	48 Informática	Externa	Online	1	12	5	3	7	9	7	CNCS	10
Curso de Inglês	22 Humanidades	Externa	On-line		10						A identificar	A definir
Regulamentos de Política de Coesão 2021-2027 e Implementação de Novos Programas de Fundos	38 Direito	Externa	On-line	1	12	5	3	7	9	7	EIPA	12
GRUPOS DIRIGIDOS												
Maximizar Performance Método M.A.S.T.E.R	34 Ciências empresariais	Externa	online/e-learning					1	10		A identificar	a definir
Controlo interno e Gestão do Risco	34 Ciências empresariais	Externa	online/e-learning					7	10		INA	21
Implementação do Sistema de Gestão da Conciliação NP 4552	99 Desconhecido ou não especificado	Externa	Online			5				1	SGS	24
RGPD e Proteção de Dados	38 Direito	Externa	Online		10			1			INA	A definir
POWER BI – Criação de Dashboards de Apoio à decisão	48 Informática	Externa	Online				1			2	INA	21
DIPLOMA DE ESPECIALIZAÇÃO EM COMPRAS E CONTRATAÇÃO	38 Direito	Externa	A definir		3			1			INA	120
OTIMIZAÇÃO E GESTÃO DE DADOS EM EXCEL	48 Informática	Externa	Online		1		1			1	INA	28
Introdução à Inteligência Artificial	34 Ciências empresariais	Externa	online/e-learning					5	2		INA	14
Candidaturas e Gestão de Projetos de Cooperação Internacional Financiados pela União Europeia	34 Ciências empresariais	Externa	Online					4	4		INA	21
Gestão de Projetos de Inovação	34 Ciências empresariais	Externa	Online					7			INA	21
FORMAÇÃO INICIAL DE ACOLHIMENTO												
ISO 9001:2015 Curso Introdutório	99 Desconhecido ou não especificado	Externa	Online	X	X	X	X	X	X	X	SGS	8
CCP	38 Direito	Interna	Online	X	X	X	X	X	X	X	POCH	4
RGPD	38 Direito	Interna	Online	X	X	X	X	X	X	X	POCH	4

DESIGNAÇÃO DA AÇÃO	ÁREA DE FORMAÇÃO	TIPO DE FORMAÇÃO (interna ou externa)	MODALIDADE	DESTINATÁRIOS							DADOS DA ACÇÃO DE FORMAÇÃO	
				CD	AJCC	SIG	GEC	GP1	GP2	PGF	Entidade Formadora	N.º Horas
FORMAÇÃO INDIVIDUAL												
EDIÇÃO DE FOLHAS DE CÁLCULO: NÍVEL AVANÇADO	48 Informática	Externa	Online				1				INA	28
Técnicas de redação online: Sites, internet, email, newsletter e redes sociais	32 Informação e Jornalismo	Externa	elearning				1				INA	14
Procedimentos de Contratação Pública	38 Direito	Externa	online/e-learning						2		A identificar	a definir
Gestão de tempo e organização do trabalho	090 Desenvolvimento pessoal	Externa	online/e-learning						3		INA	14
Assuntos Europeus	34 Ciências empresariais	Externa	online/e-learning						1		INA	24
Governança e práticas de inovação	34 Ciências empresariais	Externa	online/e-learning						2		INA	21
Competências de Inovação	34 Ciências empresariais	Externa	online/e-learning						2		A identificar	a definir
Organização do Trabalho	090 Desenvolvimento pessoal	Externa	Online			1					INA	7
Auditoria Interna	34 Ciências empresariais	Externa	Online			1					INA	21
Teletrabalho	090 Desenvolvimento pessoal	Externa	Online			1					INA	7
Agile em Gestão de Projetos	48 Informática	Externa	Online			3					Rumos	21
Contratação Pública	38 Direito	Externa	A definir		1					1	INA	28
Direito da União Europeia - Regras da Concorrência em matéria de Auxílios de Estado	38 Direito	Externa	A definir		2						INA	6
Curso Intensivo Iniciação à Auditoria Interna	34 Ciências empresariais	Externa	Online		5						IPAI	32
Contencioso Administrativo	38 Direito	Externa	A definir		1						INA	28
LEGÍSTICA FORMAL APLICADA (CURSO PRÁTICO)	38 Direito	Externa	A definir		1						INA	10
Controlo de tesouraria	34 Ciências empresariais	Externa	Online							1	CECOA	25
Cohesion Policy Regulations 2021-2027 and Implementing New Structural Funds Programmes	38 Direito	Externa	Online							1	EIPA	12
Aquisição de equipamentos e serviços	34 Ciências empresariais	Externa	Online							1	A CONPRO – Consultoria e Projetos	25
SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	86 Serviços de segurança	Externa	Online							1	INA	14
Código do Procedimento Administrativo para Juristas	38 Direito	Externa	Online							1	INA	21
Diploma de Especialização em Políticas Públicas (DEPP)	38 Direito	Externa	Online							1	INA	120
DATA SCIENTIST: TRANSFORMAR DADOS EM CONHECIMENTO	48 Informática	Externa	Online							1	INA	14
Políticas na Ótica de Género	38 Direito	Externa	Online							1	INA	20
Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens	38 Direito	Externa	Online							1	INA	14
Auditoria	34 Ciências empresariais	Externa	Preferencialmente, a distancia				1				A definir	35