

CCDR Algarve, IP

PLANO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

2024

APRESENTAÇÃO

A formação profissional assume um importante papel, na medida em que promove a melhoria das competências e capacidades profissionais dos Recursos Humanos. A qualificação e atualização dos seus/suas trabalhadores/as, de forma sistemática e contínua é fundamental para executar a missão e as atribuições bem como para cumprimento dos objetivos.

Também em sede de planeamento da formação profissional, para se obterem os resultados desejados torna-se necessário levar em consideração as necessidades sentidas pela organização para o exercício das funções pelos seus RH e as expectativas e motivações dos trabalhadores alinhadas com os objetivos da organização. O Diagnóstico de Necessidades de Formação é a ferramenta administrativa utilizada para a recolha e tratamento desta informação, uma das pedras basilares do Plano de Formação Profissional.

Deste modo, o Plano de Formação prevê a realização de um conjunto de ações que habilitem os RH a aplicar, os conhecimentos obtidos, no exercício das suas funções específicas e também a desenvolver competências e capacidades em matérias mais gerais aplicáveis à Administração Pública.

A CCDR Algarve, IP prevê recorrer a entidades formadoras externas assim como a formadores internos.

ENQUADRAMENTO LEGAL

O regime da formação profissional na Administração Pública, aplicável aos/às trabalhadores/as com contrato de trabalho em funções públicas tem como enquadramento a Lei do Trabalho em Funções Públicas¹, o Estatuto do Pessoal Dirigente² e é especificamente definido³, em diploma próprio⁴.

Assim, a referida LTFP⁵ estabelece como dever do empregador público “ *... proporcionar-lhes formação profissional, e fornecer formação adequada à prevenção de riscos de acidente e doença ...*” e como garantias do trabalhador “*o direito de frequentar ações de formação e aperfeiçoamento para o seu desenvolvimento profissional...*”⁶.

Por outro lado, o estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado estabelece como Competência dos titulares dos cargos de direção intermédia de 2º grau, entre outras, “ *... Efectuar o acompanhamento profissional no local de trabalho, apoiando e*

¹ Lei abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho com a atual redação e que dela faz parte integrante, como anexo

² Este estatuto está estabelecido pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro com a atual redação

³ Ver artº 5º Legislação complementar da LTFP aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho com a atual redação e que dela faz parte integrante como anexo

⁴ Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro com a atual redação

⁵ Ver na Lei de Trabalho em Funções Públicas, art.º71º Deveres do empregador público

⁶ Ver na Lei de Trabalho em Funções Públicas, nº 2 do art.º72º Garantias do trabalhador

motivando os trabalhadores em funções públicas e proporcionando-lhes os adequados conhecimentos e aptidões profissionais necessários ao exercício do respetivo posto de trabalho, bem como os procedimentos mais adequados ao incremento da qualidade do serviço a prestar.....”⁷ e “...Identificar as necessidades de formação específica dos trabalhadores em funções públicas da sua unidade orgânica e propor a frequência das ações de formação consideradas adequadas ao suprimento das referidas necessidades, sem prejuízo do direito à autoformação ...”⁸

O referido estatuto do pessoal dirigente atrás referido, determina também que o exercício da função dirigente está dependente da formação profissional específica, sendo a atualização da formação garantida através do sistema de formação profissional, mediante cursos adequadamente definidos e regulamentados na Portaria 103/2003 de 12 de abril.

A formação profissional dos/as trabalhadores/as também está prevista no Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no trabalho⁹.

A legislação específica relativa a esta temática¹⁰ apresenta Formação Profissional¹¹ 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 do desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores e dirigentes da Administração Pública e que não confira grau académico”. Este regime estabelece que “o empregador público deve proporcionar ao trabalhador e aos dirigentes o acesso a formação profissional e criar as condições facilitadoras da transferência dos resultados da aprendizagem para o contexto de trabalho”¹², e que, para os trabalhadores em funções públicas, a formação profissional constitui um direito e também um dever¹³.

OFERTA FORMATIVA

Considerando que o INA,IP é a entidade coordenadora do sistema de formação profissional na AP e também gestora de formação profissional, cuja missão é promover o desenvolvimento e a qualificação dos/as trabalhadores/as em funções públicas disponibilizando oferta formativa para entidades públicas, num modelo de formação de curta duração e com uma importante vertente prática na aplicação de conhecimentos em contexto profissional na Administração Pública (AP), esta é a principal oferta formativa a considerar neste Plano para a grande maioria das ações de formação.

⁷ Ver al. b) nº 2 do art.º 8º da Lei nº 2/2004 de 15 de janeiro na sua atual redação

⁸ Ver al. e) nº 2 do art.º 8º da Lei nº 2/2004 de 15 de janeiro na sua atual redação

⁹ Ver artº 20º Formação dos trabalhadores da Lei nº. 102/2009 de 10 de setembro, com a atual redação

¹⁰ O Regime da Formação Profissional na Administração Pública está definido pelo Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de Dezembro com a atual redação e aditamentos

¹¹ Ver al. i) do art.º 3º Definições do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro com a atual redação

¹² Ver artigo nº 11 Deveres do empregador público do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro com a atual redação

¹³ Ver artigos nº 14 a nº 16 do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro com a atual redação

Em matérias específicas ao desempenho da CCDR Algarve, IP, as formações são asseguradas por entidades previamente determinadas. É o caso da formação do Programa Regional do Algarve (que tem um Programa de Formação próprio) e da formação para credenciar os trabalhadores em determinadas funções delegadas pelo IFAP à CCDR Algarve, IP. A formação profissional aos trabalhadores, em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho é assegurada pela empresa prestadora de serviços em SST mediante plano de formação específico anual estabelecido.

Por outro lado, identificaram-se necessidades de formação profissional destinadas a todo o universo dos trabalhadores e considera-se que, para garantir a obtenção de bons resultados (capacitação em saber-fazer) devem apresentar-se como aplicáveis à prática profissional. Deste modo, como ações de formação profissional sobre algumas temáticas, prevê-se promover e realização, oficinas em contexto real de trabalho cujo formador com adequadas competências será recrutado de entre os Recursos Humanos internos da CCDR Algarve, IP.

CONTEXTO

A especificidade do contexto em que se desenhou e vai ser implementado este Plano constitui uma importante condicionante e gera algumas dificuldades.

A 1 de Janeiro de 2024 a CCDR Algarve, IP integrou outros serviços e está em curso o processo de consolidação desta integração. Tal como outros instrumentos de gestão para o ciclo de 2024, este Plano de Formação está a ser elaborado no decurso do ano em que vai ser executado (o ciclo de gestão é planeado no último trimestre do ano anterior ao ano a que respeita).

Por um lado, uma única Unidade (Unidade de Gestão Administrativa Financeira e Recursos Humanos) integrou as unidades orgânicas de suporte dos vários serviços integrados com competência na área dos Recursos Humanos e da Formação Profissional bem como em outras áreas de formação (transversal, comum, universal – útil para os RH nas diversas unidades das várias entidades da Administração Pública), que, em larga medida constituem áreas de formação relevantes e consideradas prioritárias.

De igual modo, os aspetos atrás referidos, repercutem-se também nas questões orçamentais e especificamente no orçamento da Formação Profissional da CCDR Algarve, IP, serviço integrador, para 2024.

O PLANO

Com este enquadramento associado ao que está legalmente estabelecido na Lei-Quadro dos Institutos Públicos¹⁴ e em função das necessidades de formação identificadas, a oferta formativa disponível e condicionado pelo contexto em que se encontra, desenhou a CCDR Algarve, IP o presente Plano de Formação Profissional anual.

O plano de formação profissional desenhado prevê a realização de um conjunto de ações de capacitação em temáticas consideradas relevantes incidindo sobre matérias prioritárias de modo a que:

1. se adequa às efetivas exigências de desempenho de modo a que, direta ou indiretamente, tenha impacto positivo na melhoria da qualidade dos serviços prestados;
2. integre ações de formação orientadas para resultados e crie condições para a aplicação das aprendizagens em contexto real de trabalho;
3. promova uma cultura que incentive e valorize a partilha e utilização dos conhecimentos e das aprendizagens entre todos (trabalhadores e dirigentes);

Este Plano de Formação inclui ações de formação apresentadas nas tabelas seguintes e que integram:

- a. a oferta formativa de carácter geral que inclui a Formação em SST a realizar em 20024, no âmbito do contrato para a prestação de serviços Segurança e Saúde no Trabalho, com entidade externa (tabela 1);
- b. a formação obrigatória no âmbito das funções delegadas pelo IFAP à CCDR Algarve, IP (tabela 2);
- c. o Programa de Formação do Programa de Cumprimento Normativo (em tabela 1).

Neste Plano prevê-se ainda que venham a ser realizadas outras ações de formação profissional às quais os trabalhadores ou dirigentes se proponham como autoformação, prevista no art.º 16º da Lei Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, e que delas só teremos conhecimento quando for solicitada a necessária autorização e confirmada a sua frequência.

O orçamento inerente à execução do Plano de Formação resulta da estimativa de 7.500 euros, determinada em função do histórico dos valores despendidos em anos anteriores, embora revisto em baixa, e do contratualizado no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho que inclui, entre outras, também a componente formação profissional.

¹⁴ Ver Lei n.º 3/2004, de 15 de janeiro na sua atual redação

Tabela 1: Ações de formação por áreas de formação¹⁵ – oferta formativa geral inclui a formação contratada no âmbito da prestação de serviços SST

Área de Formação estratégica	Área temática	Ação de Formação	Número formandos	Nº horas
COMPETÊNCIAS DIGITAIS Ferramentas essenciais para os desafios da era tecnológica	Ferramentas de Produtividade	EXCEL Avançado	40	21
		WORD Avançado	40	21
		Portal do Trabalhador	120	4
		SGD_Filedoc	120	21
	Tecnologias Emergentes	CIBERSEGURANÇA	120	4
INTERESSE E SERVIÇO PÚBLICO Resposta pública adequada às necessidades dos cidadãos e dos trabalhadores	Contratação Pública	CONTRATAÇÃO PÚBLICA	60	21
	Direito	DIREITO ADMINISTRATIVO Código de Procedimento Administrativo	25	21
	Gestão de Projetos	GESTÃO DE PROJETOS Definir, estruturar, planejar e estabelecer objetivos realistas e mensuráveis, bem como criar e utilizar sistemas de monitorização e controlo dos projetos	16	21
	Gestão e Desenvolvimento de Pessoas e Equipas	SIADAP SISTEMA INTEGRADO DE GESTÃO E AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	80	4
		LIDERANÇA, GESTÃO E MOTIVAÇÃO DE EQUIPAS	16	14
	Integridade	INTEGRIDADE Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas no âmbito do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC)	120	4
	Proteção de dados pessoais	RGPD – Regime Geral de Proteção de dados pessoais Aspetos práticos da aplicação do regime no Instituto	120	4
	Segurança e Saúde no Trabalho	ERGONOMIA LABORAL Conceito base. Identificar fatores de risco e medidas de prevenção.	16	7
		PREVENÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS Prevenção de saúde mental em contexto laboral. Identificar fatores de risco e riscos psicossociais conexos com o contexto laboral com impacto na saúde e bem-estar dos trabalhadores e produtividade dos organismos	16	7
		¹⁶ SEGURANÇA E HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO (SST) Conceitos gerais. Organização e funcionamento das atividades de SST. Gestão da prevenção dos riscos associados às atividades de trabalho. Avaliação de Riscos. Perigo e risco profissional. Acidentes de trabalho e doenças profissionais. Obrigações Legais. Obrigações do Empregador. Obrigações do Trabalhador. Segurança no trabalho. Medidas preventivas e prioridades de intervenção	16	8
		¹⁷ RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO INTELIGÊNCIA EMOCIONAL GESTÃO DE CONFLITOS (RPT)	16	8
		¹⁸ PRIMEIROS SOCORROS SUPORTE BÁSICO DE VIDA (PS-SBV) Apresentação. Noções Básicas do Sistema de Emergência. Desenvolvimento de competências para atuação em caso de paragem respiratória através das técnicas de permeabilização e de reanimação cardiopulmonar. Desenvolvimento de competências para atuar corretamente em caso de acidente de trabalho e/ou doença súbita; socorrer a vítima até chegada de ajuda qualificada.	16	8
		¹⁹ SEGURANÇA CONTRA INCÊNDIOS EM EDIFÍCIOS (SCIE) Emergência e Evacuação. O princípio do fogo, medidas preventivas, procedimentos de atuação em caso de emergência com recurso aos equipamentos de primeira intervenção, Planeamento de emergência e evacuação e segurança Contra Incêndios em Edifícios	16	8
		²⁰ TRABALHO EM EQUIPA (TEQ)	16	8
	Simplificação administrativa	SIMPLEX URBANÍSTICO Reforma e simplificação dos licenciamentos no âmbito do urbanismo, ordenamento do território e indústria	16	4

¹⁵ Áreas de formação estratégica e áreas temáticas de acordo com a classificação do INA, IP, no Programa de Formação, 2024

¹⁶ Ação de formação a realizar em 2024, no âmbito da contratação para a prestação de serviços SST

¹⁷ Ação de formação a realizar em 2024, no âmbito da contratação para a prestação de serviços SST

¹⁸ Ação de formação a realizar em 2024, no âmbito da contratação para a prestação de serviços SST

¹⁹ Ação de formação a realizar em 2024, no âmbito da contratação para a prestação de serviços SST

²⁰ Ação de formação a realizar em 2024, no âmbito da contratação para a prestação de serviços SST

Tabela 2: Ações de formação no âmbito das funções delegadas pelo IFAP à CDR Algarve, IP, sendo IFAP a entidade formadora

Ações de formação	N.º de participantes	Carga horária (n.º de horas)	Modalidade
RCA Recolha do controlo administrativo	4	8	<i>e_learning</i>
VITIS - Recolha de candidaturas <i>on-line</i>	1	6	<i>e_learning</i>
Certificação Controlo " <i>in loco</i> " Investimento (PDR2020/MAR2020)	7	8	presencial / videoconferência
Controlo - Procedimentos Transversais	7	3	<i>e_learning</i>
Controlo no local VITIS Prévio	7	3	<i>e_learning</i>
Controlo no local VITIS	7	8	<i>e_learning</i>
Controlo - Procedimentos Transversais	9	3	<i>e_learning</i>
Controlo no local ANI	9	15	<i>e_learning</i>
Controlo - Florestação de Terras	9	2	<i>e_learning</i>
Controlo - Condicionalidade Ambiental - BCAAs	9	4	<i>e_learning</i>
Controlo - Ecorregimes	9	6	<i>e_learning</i>
Procedimentos para Verificação no Local e Recolha Gráfica	9	12	<i>e_learning</i>
Controlo - Superfícies FEADER Eixo C (CS, UEA, MAF, CPT)	9	7	<i>e_learning</i>
Controlo - Superfícies FEAGA (Desligados e Associados)	9	7	<i>e_learning</i>