

# **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 basulares 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 Públicas<sup>1</sup>, o Estatuto do Pessoal Dirigente<sup>2</sup> e é especificamente definido<sup>3</sup>, em diploma próprio<sup>4</sup>.

Assim, a referida LTFP<sup>5</sup> 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...*”<sup>6</sup>.

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*

---

<sup>1</sup> 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

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

<sup>3</sup> 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

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

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

<sup>6</sup> 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.....”<sup>7</sup> 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 ...”<sup>8</sup>*

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 trabalho<sup>9</sup>.

A legislação específica relativa a esta temática<sup>10</sup> apresenta Formação Profissional<sup>11</sup> 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”<sup>12</sup>, e que, para os trabalhadores em funções públicas, a formação profissional constitui um direito e também um dever<sup>13</sup>.

## 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.

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

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

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

<sup>10</sup> 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

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

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

<sup>13</sup> 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 Públicos<sup>14</sup> 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.

---

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

**Tabela 1: Ações de formação por áreas de formação<sup>15</sup> – 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 |
|--|---|---|---|----------|
| <b>COMPETÊNCIAS DIGITAIS</b><br>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        |
| <b>INTERESSE E SERVIÇO PÚBLICO</b><br>Resposta pública adequada às necessidades dos cidadãos e dos trabalhadores | Contratação Pública                           | CONTRATAÇÃO PÚBLICA   | 60  | 21       |
|  | Direito                                       | DIREITO ADMINISTRATIVO<br>Código de Procedimento Administrativo   | 25  | 21       |
|  | Gestão de Projetos                            | GESTÃO DE PROJETOS<br>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<br>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<br>Aspetos práticos da aplicação do regime no Instituto   | 120   | 4        |
|  | Segurança e Saúde no Trabalho                 | ERGONOMIA LABORAL<br>Conceito base. Identificar fatores de risco e medidas de prevenção.  | 16  | 7        |
|  |   | PREVENÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS<br>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        |
|  |   | <sup>16</sup> SEGURANÇA E HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO (SST)<br>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        |
|  |   | <sup>17</sup> RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO INTELIGÊNCIA EMOCIONAL GESTÃO DE CONFLITOS (RPT)   | 16  | 8        |
|  |   | <sup>18</sup> PRIMEIROS SOCORROS SUPORTE BÁSICO DE VIDA (PS-SBV)<br>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        |
|  |   | <sup>19</sup> SEGURANÇA CONTRA INCÊNDIOS EM EDIFÍCIOS (SCIE)<br>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        |
|  |   | <sup>20</sup> TRABALHO EM EQUIPA (TEQ)  | 16  | 8        |
|  |   | Simplificação administrativa  | SIMPLEX URBANÍSTICO<br>Reforma e simplificação dos licenciamentos no âmbito do urbanismo, ordenamento do território e indústria | 16       |

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

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

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

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

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

<sup>20</sup> 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 CCDR 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 /<br>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>                |