



Plano de Formação 2023/2024

Sustentável 2030



1. INTRODUÇÃO

A formação profissional apresenta-se como um elemento crucial no desenvolvimento dos Organismos.

Numa época em que a capacidade de adaptação à mudança é essencial ao exercício de funções nos organismos públicos, levar em consideração as necessidades dos trabalhadores, alinhadas com os objetivos da Sustentável 2030 é fundamental para podermos alcançar níveis adequados de eficácia, qualidade e eficiência compatíveis com os desafios com que diariamente nos confrontamos.

A formação assume um papel elementar no cumprimento dos objetivos do Sustentável 2030 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.

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 se constitui como instrumento ao dispor dos organismos para motivar as pessoas em prol da criação de valor nas organizações públicas.

O Plano de Formação é o instrumento do ciclo anual de gestão, que estabelece a política anual de formação profissional sendo elaborado em alinhamento com os objetivos estratégicos e operacionais da organização.

Contudo, considerando o contexto de 2023, com a extinção do Programa Operacional Temático Sustentabilidade e Eficiência no Uso de Recursos (POSEUR) e a criação do Programa Temático Ação Climática e Sustentabilidade (Sustentável 2030), bem como a necessidade de estabilizar a nova estrutura, o Diagnóstico de Necessidades de Formação (DNF) apenas ocorreu no segundo semestre de 2023, razão pela qual o presente Plano considera o período de 2 anos (2023/2024).

Trata-se de uma situação de exceção, a Autoridade de Gestão retomará a normalidade, com a elaboração anual do Plano de Formação, a partir de 2025.

Numa primeira etapa da elaboração do Plano de Formação é realizado o Diagnóstico de Necessidades de Formação.

Este, realiza-se mediante a recolha, junto dos dirigentes, da identificação de lacunas entre o desempenho esperado de um profissional, na execução das suas funções, e o seu desempenho real, face aos seus conhecimentos e competências técnicas e comportamentais, considerando as necessidades específicas de cada trabalhador e do respetivo posto de trabalho.

Segue-se o planeamento da formação, o qual consiste em confrontar os dados recolhidos e consolidá-los em soluções formativas adequadas, ponderando as opções estratégicas e prioridades assinaladas pelos diferentes níveis hierárquicos.

A formação planeada tem prioritariamente como destinatários os trabalhadores identificados no DNF, podendo, contudo, ser alargada a outros trabalhadores, sempre que seja manifestado o interesse e exista a disponibilidade.

O Plano de Formação é construído e estruturado anualmente com base no DNF, atendendo à experiência funcional dos anos anteriores, bem como às alterações previsíveis nas envolventes interna e externa da organização.

Deste modo, centrados na busca da excelência e eficiência e com vista ao cumprimento da missão do Sustentável 2030, importa dar a conhecer o Plano de Formação para 2023/2024, com os objetivos, indicadores e atividades formativas planeadas.

Considerando os vários estudos já existentes, verifica-se que a reforma do setor público carece de uma incidência na vertente comportamental, razão pela qual se pretende apostar em formação comportamental, a qual é manifestamente favorável à mudança das atitudes e dos comportamentos, quer dos dirigentes, quer dos trabalhadores.

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.

Refere o artigo 71º da LTFP *“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”*.

Também o Regime da Formação Profissional na Administração Pública (RFP), definido pelo Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas, por força do disposto na alínea c) do artigo 5.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”*.

Por outro lado, a formação profissional consubstancia tanto um direito como um dever dos trabalhadores em funções públicas, conforme estipulado nos artigos 14.º a 16.º do RFP, conjugado com o n.º 2 do artigo 72.º e com o n.º 12 do artigo 73.º da LTFP.

Assim, caberá ao Sustentável 2030, enquanto entidade empregadora pública, proporcionar a formação profissional adequada aos trabalhadores que aqui exercem funções, assegurando, nomeadamente:

- A igualdade de oportunidade de acesso à formação, por todos os trabalhadores, considerando as efetivas necessidades de cada um;
- A elaboração de um DNF que considere as exigências de desempenho associadas a cada posto de trabalho, as necessidades dos trabalhadores e as necessidades do Organismo, com base na relevância e qualidade das ações de formação propostas;
- A conceção e concretização de um Plano de Formação, com base nas necessidades identificadas, nas prioridades, nas estratégias e políticas de gestão, garantindo um efetivo benefício pessoal e organizacional;
- A aposta na frequência de ações de formação que possibilitem a aquisição de competências e a aplicação das aprendizagens no exercício das funções;
- A frequência de ações de formação que possibilitem o desenvolvimento de competências pessoais, contribuindo para a sua valorização e para a melhoria do bem-estar dos trabalhadores;

3. CARACTERIZAÇÃO DO PLANO DE FORMAÇÃO

O presente Plano de Formação privilegia as ações de formação que respondem às necessidades dos trabalhadores do Sustentável 2030, quer as indicadas pelos próprios, quer as diagnosticadas pelos respetivos dirigentes no DNF.

Estão incluídas neste Plano, no âmbito das necessidades formativas específicas das Unidades, em domínios que exigem especial técnica, promovidas por entidades formadoras externas reconhecidas com competências nas matérias em causa.

Tendo em consideração este contexto, o processo formativo do Sustentável 2030 desdobra-se em quatro áreas, face aos objetivos que se pretendem alcançar:



4. DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE FORMAÇÃO (DNF)

O Diagnóstico de Formação realiza-se mediante a utilização de técnicas e instrumentos adequados a este fim, com o objetivo de identificar as necessidades formativas, atendendo aos objetivos, atividades e projetos a desenvolver pelas diferentes Unidades, considerando os objetivos individuais e as competências que se pretendem ver desenvolvidas.

Após a recolha das necessidades de cada trabalhador, importa adequar os dados recolhidos às soluções formativas adequadas, ponderando as opções estratégicas e prioridades assinaladas pelos diferentes níveis hierárquicos.

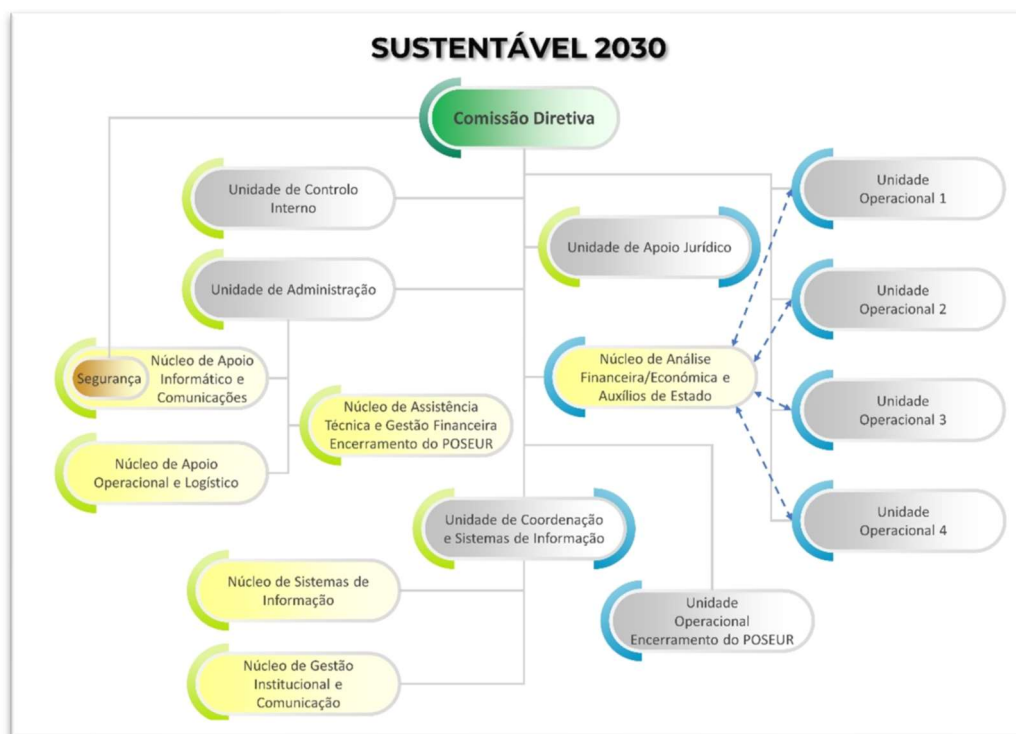
O DNF é a primeira etapa do planeamento da formação, razão pela qual é essencial contextualizá-la face à realidade específica do Organismo.

E porque todo o planejamento da formação tem início com este diagnóstico, é crucial que os trabalhadores e dirigentes estejam envolvidos e motivados para responder ao questionário, sem o qual não é possível o apuramento das necessidades.

O presente Plano de Formação assenta em 4 fases: análise da missão do Sustentável 2030, análise individual das necessidades identificadas por cada trabalhador, análise pelos dirigentes de cada Unidade/Núcleo da correspondência entre as necessidades identificadas pelos trabalhadores e as funções exercidas por cada um, validando (ou não) as ações de formação identificadas, seguindo-se a decisão de aprovação das ações de formação que se apresentem como adequadas, considerando a oportunidade, necessidade, objetivos e custos com as mesmas.



O Sustentável 2030 conta, atualmente, com 9 Unidades e 6 Núcleos, conforme consta do organograma infra:



Para além da Comissão Diretiva, constituída por 3 elementos, exercem funções no Sustentável 2030 63 trabalhadores, entre os quais: 9 Secretários Técnicos, 6 coordenadores, 44 técnicos superiores, 3 assistentes técnicos e 1 assistente operacional, distribuídos da seguinte forma:

UNIDADES / NÚCLEOS	N.º TRABALHADORES	CARGO / CATEGORIA
Unidade Operacional 1 (U1)	1	Secretário Técnico
	6	Técnicos Superiores
Unidade Operacional 2 (U2)	1	Secretário Técnico
	7	Técnicos Superiores
Unidade Operacional 3 (U3)	1	Secretário Técnico
	5	Técnicos Superiores
Unidade Operacional 4 (U4)	1	Secretária Técnica
	4	Técnicos Superiores
Unidade de Coordenação e Sistemas de Informação (UCSI)	1	Secretária Técnica
	3	Técnico Superior
Núcleo de Gestão institucional e Comunicação	1	Coordenadora
	4	Técnicos Superiores
Núcleo de Sistemas de Informação	1	Coordenadora
	2	Técnica Superior
Unidade de Controlo Interno (UCI)	1	Secretário Técnico
	2	Técnicos Superiores
Unidade de Apoio Jurídico (UAJ)	1	Secretária Técnica
	4	Técnicos Superiores
Unidade de Administração (UA)	1	Secretária Técnica
	1	Técnica Superior
	1	Assistente Técnica
Núcleo de Apoio Informático e Comunicações	1	Coordenadora
	1	Técnico Superior
Núcleo de Apoio Operacional e Logístico	1	Coordenador
	2	Assistentes Técnicas
	1	Assistente Operacional
Núcleo de Assistência Técnica e Gestão Financeira	1	Coordenadora
	1	Técnica Superior
Unidade Operacional de encerramento do PO SEUR	1	Secretária Técnica
	4	Técnicos Superiores
Núcleo de Análise Financeira/ Económica e Auxílios de Estado	1	Coordenador

Ao questionário de Levantamento de Necessidades Formativas, remetido a todas as Unidades, pela Unidade de Administração, deram resposta as seguintes Unidades:

UNIDADES / NÚCLEOS	RESPOSTAS
Unidade Operacional 1 (U1)	✓
Unidade Operacional 2 (U2)	✓
Unidade Operacional 3 (U3)	✓
Unidade Operacional 4 (U4)	✓
Unidade de Coordenação e Sistemas de Informação (UCSI)	✓
Núcleo de Gestão institucional e Comunicação	✓
Núcleo de Sistemas de Informação	✓
Unidade de Controlo Interno (UCI)	✓
Unidade de Apoio Jurídico (UAJ)	
Unidade de Administração (UA)	✓
Núcleo de Apoio Informático e Comunicações	✓
Núcleo de Apoio Operacional e Logístico	✓
Núcleo de Assistência Técnica e Gestão Financeira	✓
Unidade Operacional de encerramento do PO SEUR	
Núcleo de Análise Financeira/ Económica e Auxílios de Estado	

Realizadas as análises que integram o DNF é possível, então, delinear o projeto formativo, cujo principal objetivo é o de colmatar as necessidades identificadas pelas diferentes Unidades, com vista a dotar os seus trabalhadores de conhecimentos e competências face às exigências dos respetivos postos de trabalho.

5. OBJETIVOS DO PLANO DE FORMAÇÃO

Na elaboração deste Plano de Formação, o Sustentável 2030 teve em consideração que, perante a escassez de trabalhadores na Administração Pública, acrescida da dificuldade de recrutamento de trabalhadores especializados para as áreas de gestão de fundos comunitários, exige-se um esforço redobrado de adaptabilidade, eficiência e produtividade dos que se encontram em efetividade de funções.

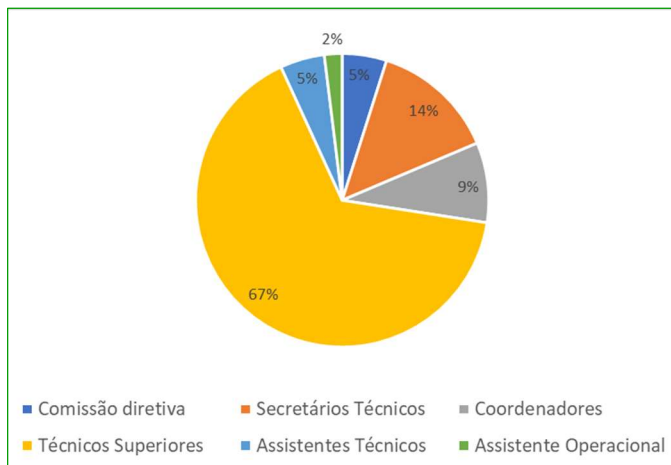
Assim, o Plano de Formação surge como um instrumento de gestão fundamental do Sustentável 2030.

O orçamento para despesas com formação profissional dos trabalhadores do Sustentável 2030 está estimado em 120.000€ para cada ano.

Pelo impacto que as formações na área comportamental têm no desenvolvimento das atividades e nos resultados pretendidos, pretende o Sustentável 2030 investir em ações de formação nas áreas da liderança, comunicação, gestão do tempo, trabalho em equipa, criatividade e inteligência emocional.

7. CARACTERIZAÇÃO DO PÚBLICO-ALVO

Universo dos trabalhadores | Distribuição por Categorias/Cargos:

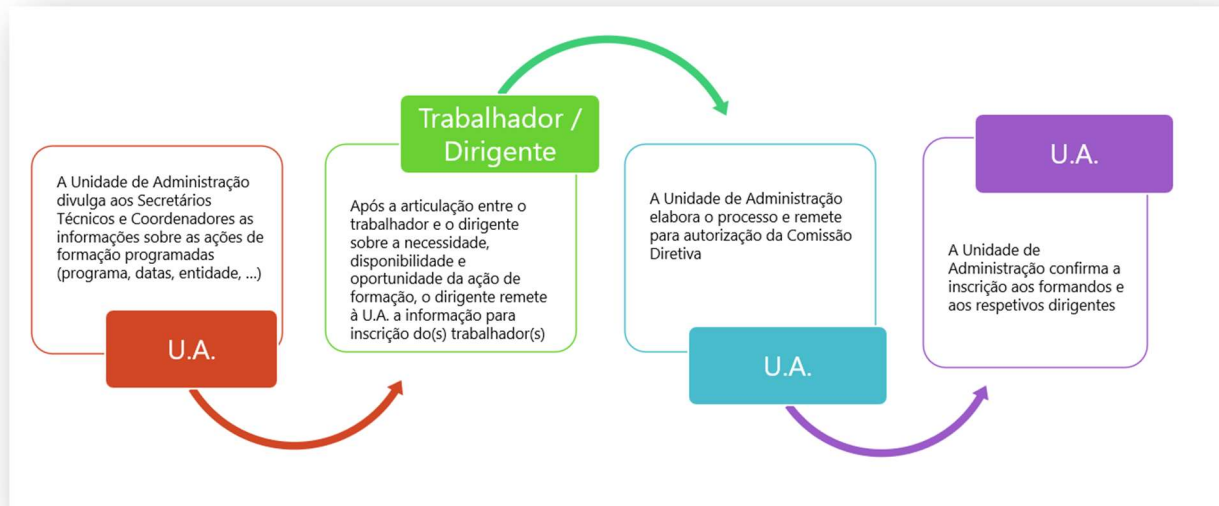


Exercem atualmente funções no Sustentável 2030, 66 trabalhadores: 3 elementos da Comissão Diretiva, 9 Secretários Técnicos, 6 Coordenadores, 44 Técnicos Superiores, 3 Assistentes Técnicos e 1 Assistente Operacional.

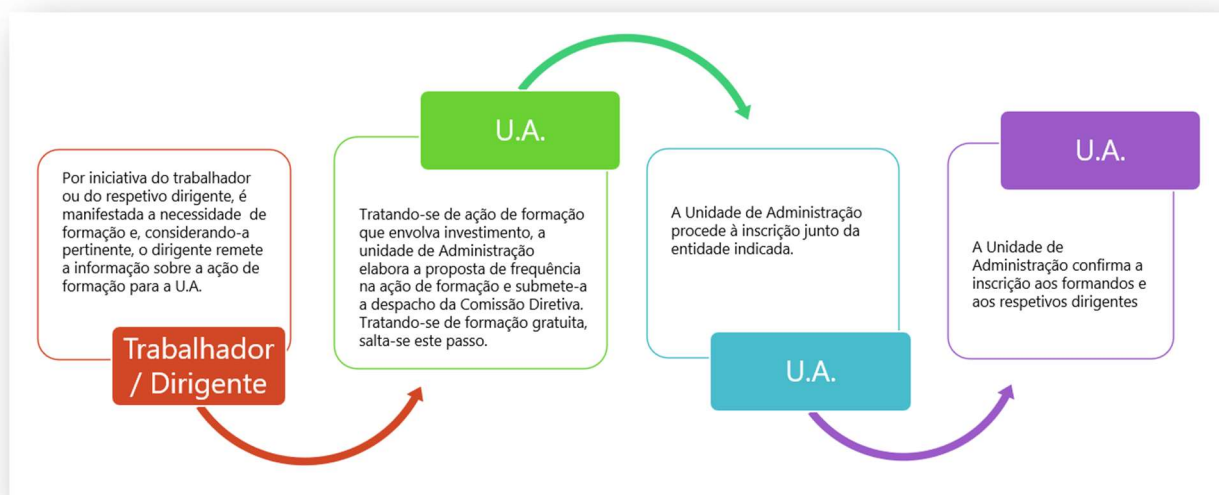
A carreira de Técnico Superior representa 67% da totalidade de trabalhadores.

8. PROCESSO DE INSCRIÇÃO | CIRCUITOS

8.1. Formação Planeada



8.2. Formação Extraplano



8.3. Autoformação



O Decreto-Lei n.º 86-A/2016 atribui aos trabalhadores um crédito de 100 horas por ano civil para autoformação, a qual deve corresponder às atividades inerentes ao posto de trabalho ou contribuir para o aumento da respetiva qualificação, a realizar durante o período laboral.

O pedido de autorização para a autoformação, a realizar durante o período laboral, deve ser apresentado ao dirigente máximo do órgão ou serviço, devidamente fundamentado e com indicação da data de início, do local de realização, natureza e programa, duração e, quando aplicável, a entidade formadora.

A autoformação é financiada pelo formando.

A recusa do acesso a autoformação deve ser sempre fundamentada.

O trabalhador a quem for concedida a autorização para autoformação deve, no final da mesma, apresentar junto do órgão ou serviço relatório e, quando aplicável, o respetivo certificado de formação.

10. AÇÕES A REALIZAR EM 2023/2024

Conforme referido no ponto 3, o plano de formação do Sustentável 2030 divide-se em 4 áreas (horizontais, temáticas, técnicas e comportamentais), prevendo-se as seguintes ações de formação para cada uma delas:

ÁREAS	FORMAÇÃO	Público Alvo			
		Acessível a todos	Dirigentes	T. Superiores	Assist. Técnicos
Horizontais	FAwAP Dirigentes Intermédios		X		
	Integridade e whistleblowing: como mitigar o risco e prevenir a corrupção e a fraude na organização	X			
	Combate à Fraude e Corrupção em Investimento Público		X	X	
	Contratação Pública			X	
	Primeiros Socorros (Suporte Básico de Vida)	X			
Temáticas	Mobilidade Urbana Sustentável			X	
	Infraestruturas portuárias/RTE		X	X	
	Sistemas Energéticos Inteligentes		X	X	
	Economia Circular			X	
	Adaptação às Alterações Climáticas		X	X	
	Agenda 2030 e os objetivos do Desenvolvimento Sustentável			X	
Técnicas	Análise Financeira e Económica nas tipologias de projetos do Sustentável 2030	X			
	Auxílios de Estado		X	X	
	Avaliação das Políticas Públicas			X	
	Gestão e Controlo Financeiro e Orçamental (Pós-graduação)			X	
	Gestão Financeira Pública		X	X	
	Comunicação organizacional			X	X
	Curso Inglês	X			
	Auditoria Financeira (Técnicas e Metodologias)	X			
	Modelos de Gestão de Risco		X	X	
	Bases de dados relacionais, análise e linguagem SQL		X	X	
	Análise exploratória de dados			X	
	Excel	X ⁽¹⁾			
	Utilização da plataforma de automação de workflows: Camunda BPM;		X	X	
	Negociação em contexto jurídico		X		
	Escrever com clareza	X			
	Descomplicar a escrita I	X			
	Escrita na assessoria de imprensa			X	
	Assessoria de imprensa e Media training			X	
	Formação SQL: inicial e avançado		X	X	
	Power BI: Inicial e Avançado		X	X	
	Regime de férias, faltas e licenças dos funcionários e agentes da AP				X
	Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas			X	X
	SIADAP 3	X			
	Plano de arquivo MEF				X
	Obersegurança	X			
	Análise custo-benefício JASPER			X	
	Análise económica de projetos JASPER			X	
	Introdução à programação: Conceitos Fundamentais – NAU			X	
	Inovação e Sustentabilidade Empresarial (Pós-graduação) – início Nov. 2023			X	
	Avaliação das Políticas Públicas (Pós-graduação)			X	
	Gestão de tempo em outlook	X			
	Técnicas de Comunicação em Público	X			
Comportamentais	Gestão, Liderança e Motivação de Equipas		X		
	Gestão do tempo e organização do trabalho	X			X
	Criatividade e inteligência emocional			X	X
	Gestão e Resolução de Conflitos	X			

⁽¹⁾ Que não tenham realizado este curso nos últimos 3 anos.

FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Plano de Formação 2023/2024

COORDENAÇÃO

Unidade de Administração

Data de Aprovação:

31 de julho 2023