

**Visto. Aprovo o presente Plano de Formação,
sem prejuízo do orçamentado ou regime
duodecimal disponibilizado para a execução
orçamental 2022 enquanto se mantiver em
vigor a Lei orçamento Estado 2021**

O Diretor Regional

Pedro Valadas Monteiro

Plano de Formação 2022



ÍNDICE

ENQUADRAMENTO	3
METODOLOGIA DO PLANO DE FORMAÇÃO	7
CARACTERIZAÇÃO DO PLANO DE FORMAÇÃO DE 2022	8
AÇÕES DE FORMAÇÃO	9
PLANO DE AÇÕES DE FORMAÇÃO PARA O ANO DE 2022	14
ANEXO ÚNICO	20

ENQUADRAMENTO

A Direção Regional de Agricultura e Pescas do Algarve, ora adiante designada por DRAP Algarve, é uma das cinco Direções Regionais com atribuições nas áreas da agricultura e do mar.

As Direções Regionais são serviços periféricos da Administração Direta do Estado, dotadas de autonomia administrativa e com dupla tutela: o Ministério da Agricultura e o Ministério do Mar¹. A sua **missão** traduz-se em “participar na formulação e execução das políticas nas áreas da agricultura, do desenvolvimento rural e das pescas e, em articulação com os organismos e serviços centrais competentes e de acordo com as normas e orientações por estes definidas, contribuir para a execução das políticas nas áreas de segurança alimentar, da proteção animal, da sanidade animal e vegetal, da conservação da natureza e das florestas, no quadro de eficiência da gestão local de recursos”.²

As suas **atribuições**, conforme resulta do Decreto Regulamentar n.º 39/2012, de 11 de abril, cifram-se em:

- a) Executar, na região, as medidas de política agrícola, de desenvolvimento rural, e das pescas;

¹ Cf. n.º 4 do artigo 31.º do Decreto-Lei n.º 169-B/2019 de 03 de dezembro, que aprova a lei orgânica do XXII Governo Constitucional.

² Cf. Decreto-Lei n.º 18/2014, de 4 de fevereiro, que define a estrutura orgânica do MAM e que revoga o Decreto Lei n.º 7/2012, de 17 de janeiro, que define a estrutura orgânica do MAMAOT.

- b) Realizar o levantamento das características e das necessidades dos subsectores agrícola, agroindustrial e das pescas e dos territórios rurais, no quadro do sistema estatístico nacional;
- c) Executar, de acordo com as normas funcionais definidas pelos serviços e organismos centrais, as ações necessárias à receção, análise, aprovação, acompanhamento e validação dos projetos de investimento apoiados por fundos públicos, bem como promover a tramitação relativa à receção, análise e validação conducente ao pagamento dos respetivos apoios;
- d) Incentivar ações e projetos de intervenção no espaço rural e de programas ou planos integrados de desenvolvimento rural e apoiar os agricultores e as suas associações, bem como as populações rurais no âmbito das atribuições que prosseguem;
- e) Coordenar a execução de ações conjuntas enquadradas nos planos oficiais de controlo no âmbito da segurança alimentar, da proteção animal e da sanidade animal e vegetal, de acordo com as orientações funcionais emitidas pelos organismos e serviços centrais competentes em razão da matéria;
- f) Executar as ações enquadradas nos planos oficiais de controlo relativos aos regimes de apoio no âmbito da política agrícola comum, de acordo com as orientações funcionais emitidas pelos organismos e serviços centrais competentes em razão da matéria;
- g) Coordenar o processo de licenciamento no âmbito do regime económico da atividade pecuária, de acordo com as orientações funcionais emitidas pelos serviços e organismos centrais competentes em razão da matéria;
- h) Coordenar o processo de licenciamento das indústrias alimentares no âmbito do regime do exercício da atividade industrial, de acordo com as orientações funcionais emitidas pela autoridade responsável pela gestão do sistema de segurança alimentar;
- i) Colaborar na execução a nível regional, de acordo com as orientações funcionais emitidas pelos serviços e organismos centrais competentes em razão da matéria, da gestão das áreas classificadas, bem como da conservação da natureza e da gestão sustentável de espécies, habitats naturais da flora e da fauna selvagem e de geosítios;

j) Colaborar na execução de ações enquadradas nas políticas de ordenamento florestal, do regime florestal, das fileiras florestais, políticas cinegéticas, aquícolas das águas interiores e as relativas a outros produtos ou recursos da floresta, bem como acompanhar os programas ou planos de gestão e proteção da floresta, de acordo com as orientações funcionais emitidas pelos serviços e organismos centrais competentes em razão da matéria.

Posicionada como instituição regional de referência, num contexto tão exigente e em permanente mutação, a DRAP Algarve pretende ser reconhecida pelo reforço de uma maior qualidade na prestação de serviços à Região.

Para a concretização deste desígnio é fundamental prosseguir com o investimento na qualificação e na formação profissional e no desenvolvimento dos Recursos Humanos, por se afigurarem um dos grandes impulsionadores do desejado desenvolvimento organizacional.

Neste âmbito, e a despeito das anormais exigências inerentes ao curso da pandemia de COVID19 e da previsível execução orçamental em regime duodecimal no ano de 2022, procurar-se-á manter um nível de excelência da formação profissional da DRAP Algarve, objetivando-se, em estreito alinhamento com o artigo 4.º do Regime da Formação Profissional³:

- a) Capacitar a DRAP Algarve, através da qualificação dos seus trabalhadores e dirigentes, para responder às exigências decorrentes das suas respetivas missões, atribuições e competências;
- b) 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;
- c) Contribuir para a eficiência, a eficácia e a qualidade dos serviços a prestar aos cidadãos e às empresas;
- d) Promover a capacitação humana para a governação digital;
- e) Dinamizar uma cultura de gestão do conhecimento organizacional, que incentive e valorize a produção, a difusão e a utilização do conhecimento.

³ Aprovado pelo Decreto-lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, na sua redação atual.

O novo paradigma incorporado pelo Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, elevando a formação como instrumento estratégico de modernização e transformação da Administração Pública, primordial para qualquer organização que se preze na busca da excelência no cumprimento da sua missão, encontra igualmente eco na **Estratégia para a Inovação e Modernização do Estado e da Administração Pública 2020-2023**⁴, cujo principal objetivo é promover uma transformação contínua de processos, bens e serviços que a Administração Pública presta, aumentando a sua eficiência e qualidade.

Esta **Estratégia** assenta em **quatro eixos** e inclui **14 objetivos estratégicos**, constituídos por diversas medidas resultantes dos processos de participação realizados:

- (I) **Investir nas pessoas**, com três objetivos estratégicos: i) desenvolver e renovar as lideranças; ii) mobilizar e capacitar os trabalhadores, iii) envolver os trabalhadores na mudança cultural;
- (II) **Desenvolver a gestão**, com quatro objetivos estratégicos: i) fortalecer a gestão do desempenho para melhorar a qualidade dos serviços públicos; ii) planejar os recursos humanos de forma integrada; iii) investir na simplificação administrativa; iv) promover a inovação na gestão pública;
- (III) **Explorar a tecnologia**, com três objetivos estratégicos: i) reforçar a governação global das tecnologias; ii) melhorar a interoperabilidade e a integração de serviços; iii) gerir o ecossistema de dados com segurança e transparência;
- (IV) **Reforçar a proximidade**, com quatro objetivos estratégicos: i) promover a integração e a inclusão no atendimento; ii) incentivar a participação dos cidadãos; iii) aprofundar a descentralização de competências para as autarquias locais; iv) fortalecer os serviços públicos de proximidade, designadamente através da desconcentração de serviços públicos para o nível regional.

Importa realçar que, aos quatro eixos definidos para modernizar a Administração Pública, encontram-se ligados como principais **desafios**:

⁴ Resolução do Conselho de Ministros n.º 55/2020, publicada na 1.ª série do Diário da República, n.º 148, de 31 de julho.

- A mobilização e valorização dos trabalhadores, de forma a desenvolver as competências de cada um, motivando-os e criando valor para a sociedade;
- O fortalecimento da capacidade de gestão, de forma a “gerir estrategicamente os trabalhadores e alavancar o desempenho”, alcançando também “modelos de negócio focados na criação de valor, assentes na inovação, simplificação, participação e colaboração interna e externa”;
- A utilização da tecnologia digital para proporcionar aos cidadãos e empresas serviços seguros, acessíveis e sem esforço, facilitando e reduzindo interações, disponibilizando e reutilizando dados e promovendo a eficiência, sustentabilidade e simplificação dos processos de funcionamento da Administração Pública;
- A promoção da tomada de decisão e de uma atuação mais próxima dos cidadãos.

Tais desafios vão exigir, conseqüentemente, a aquisição e a renovação de novos conhecimentos ao longo da vida, em diversas funções onde prevaleçam os valores do serviço público e a que este Plano pretende responder.

Outrossim, uma vez que a formação dos trabalhadores é considerada um elemento estratégico da organização, conforme se extrai do referido Regime de Formação Profissional da Administração Pública, aprovado pelo Decreto-lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, deve o Plano de Formação ser integrado no ciclo de gestão dos serviços.

Neste sentido, foi desenvolvido um processo de diagnóstico de necessidades de formação, concretizado através de um questionário que identificou um conjunto diversificado de áreas e ações que poderão contribuir para a resolução das necessidades formativas dos trabalhadores da DRAP Algarve.

METODOLOGIA DO PLANO DE FORMAÇÃO

A metodologia do presente Plano de Formação, apoiada nas grandes opções do Plano 2020-2023 e harmonizada com os objetivos estratégicos e operacionais da DRAP Algarve, procurou compatibilizar as atividades desenvolvidas com os momentos de formação, diagnosticando as qualificações individuais e institucionais que se consideram imprescindíveis para a prossecução da missão da DRAP Algarve.

O Plano de Formação a integrar o Plano de Atividades, conforme previsto no n.º 3 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, foi elaborado de acordo com o diagnóstico de necessidades realizado, procurando atender, preferencialmente:

- a) Às políticas de desenvolvimento de recursos humanos e de inovação e modernização administrativas;
- b) Às necessidades prioritárias dos/as trabalhadores/as face às exigências dos postos de trabalho que ocupam, aferidas de entre um conjunto de áreas definidas.

Emergente de uma época em que a capacidade de adaptação à mudança reveste-se de elevada exigência, este Plano de Formação considerou a envolvimento de todos os trabalhadores e dirigentes que, através da participação no referido questionário, tiveram oportunidade de manifestar as suas necessidades formativas.

Tais necessidades formativas foram apreciadas e refletidas no Plano de Formação para o ano de 2022, com a pretensão de se alcançarem níveis reforçados de eficácia, qualidade e eficiência, compatíveis com os desafios que atualmente se colocam.

O processo de diagnóstico de necessidades de formação, concretizado através do questionário, identificou um conjunto diversificado de áreas e ações de formação estimadas críticas, sob categorias de necessidade e prioridade, que poderão contribuir para a resolução de necessidades formativas selecionadas pelos trabalhadores e dirigentes.

Os dados recolhidos e analisados, por área de formação e categoria consideradas, alicerçam o presente Plano de Formação para o ano de 2022.

CARACTERIZAÇÃO DO PLANO DE FORMAÇÃO DE 2022

O Plano de Formação 2022 procura, assim, ter em consideração as principais linhas de atuação para Portugal constantes na Estratégia para a Inovação e Modernização do Estado e da Administração Pública 2020-2023, considerando a formação profissional como um investimento na organização e nas pessoas que nela trabalham.

Na organização, porque para que esta possa ser eficaz e eficiente, as pessoas que nela trabalham têm de possuir os conhecimentos, atitudes e capacidades adequadas às suas funções.

Nas pessoas, porque a formação possibilita um melhor desempenho nas funções detidas no presente e habilita ao desempenho de demais funções no futuro.

Revela-se ser necessário reforçar as competências dos trabalhadores, preparando-os para o futuro de um trabalho num mundo cada vez mais digital, e alavancar a sua motivação para participar no processo de transformação contínua da Administração Pública.

Mais será útil destacar que o recurso à modalidade de formação online e à partilha e transmissão de conhecimentos adquiridos, são abordagens que cada vez mais irão ser praticadas como resposta aos condicionalismos financeiros e conjuntura atual.

As equipas de trabalhadores e dirigentes constituem a peça-chave para a capacidade adaptativa da Administração Pública, na garantia da resposta pronta e desenvolvimento proativo de soluções para os desafios que se perspetivam e dos quais emergem necessidades formativas.

O Plano de Formação DRAP Algarve para 2022 assenta no número de respostas e análise de resultados do questionário enviado a todos os trabalhadores e dirigentes (153) desta Organização (Anexo Único).

Dos 153 questionários enviados, foram rececionadas 47 respostas, ou seja 30,7%, do universo inquirido.

AÇÕES DE FORMAÇÃO

Atentas as necessidades formativas sentidas, foi selecionado por trabalhadores e dirigentes um conjunto de ações, sinalizadas como indispensáveis e prioritárias, cujos resultados se apresentam.

Os cursos elencados estão direcionados para a realidade da Administração Pública e procuram responder a domínios críticos da atual conjuntura.

Neste sentido, as ações de formação reconhecidas como **necessárias**, pela **maioria dos respondentes**, foram as referentes ao **Sistema de Normalização Contabilística (SNC)** e **Gestão do Stress Profissional e Prevenção dos Riscos Psicossociais**, tendo a **Contratação Pública**, sido indicada de **prioritária**, seguida da ação do **Código dos Contratos Públicos**.

Por um lado, observa-se também, que ações tidas como **necessárias e prioritárias**, por **ordem decrescente de igual número de respostas**, inserem-se na área de informática, que tem como objetivo a elevação de competências digitais para capacitar para o uso adequado de ferramentas informáticas e/ou em aplicações e plataformas específicas e inovadoras, próprias de uma Administração Pública que se encontra em transformação digital, de entre as quais se destacam:

Folha de Cálculo e Gestão de Base de Dados níveis Intermédio e Avançado, Processador de Texto, Sistemas de Informação Geográfica (SIG), Introdução à Utilização e Proteção de Dados Pessoais, Conceitos Gerais de Ciber segurança, Ciber segurança Ativa, Redes Sociais e Marketing Digital.

Por outro lado, releva destacar as ações decorrentes da obrigatoriedade legal de proporcionar a todos os trabalhadores informação sobre os principais riscos presentes no local de trabalho e medidas de prevenção adequadas e que integram a área da **Segurança e Saúde no Trabalho** e Desenvolvimento Organizacional, salientando-se:

Resolução de Problemas e Criatividade, Suporte Básico de Vida, Teletrabalho; Relações Interpessoais e Comunicação, Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar, Gestão do Tempo e Organização do Trabalho e Comunicação Influentes e Gestão de Conflitos.

Na área da Contabilidade e Gestão Financeira, inserem-se as ações sobre Aquisição de Equipamentos e Serviços, Prestação de Contas e Responsabilidade financeira e Auditoria Interna e Gestão de Risco, relacionadas com a evolução ou consolidação de atuais modelos de gestão financeira, de transparência e prestação de contas que decorrem essencialmente por vias de alterações legislativas.

Ademais, foram manifestadas outras necessidades formativas consideradas como essenciais para a evolução profissional, quer de trabalhadores, quer de dirigentes, bem como para a melhoria dos serviços prestados:

- Liderança e Gestão de Equipas de Trabalho;
- Liderança Participativa;
- Participação Cívica
- Avaliação de desempenho;
- Língua inglesa e Francesa;
- Responsáveis de Cibersegurança.

Para além destas áreas formativas, foi ainda sinalizada outra formação mais específica, considerada necessária e prioritária, designadamente, na área agrícola:

- Controlo e Fiscalização
- Identificação e Registo de Parcelário;
- Inspeções fitossanitárias;
- Sanidade Vegetal (rega, fertilização, mobilização de solo);
- Viticultura;
- Mecanização Agrícola.

Esta formação tem como finalidade o cumprimento dos objetivos e das metas estabelecidas nos diversos documentos orientadores, associada a áreas essenciais para o cumprimento da missão e atribuições da DRAP Algarve, e que constituem competência da Direção-Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural (DGADR), do IFAP ou das Autoridades de Gestão do Programa de Desenvolvimento Rural (PDR2020) e do MAR2020.

Finalmente, como resultados e melhorias pretendidas atingir com a formação, assinalam-se as seguintes:

- Melhoria da qualidade dos serviços prestados, (63,8%);
- Melhoria da produtividade do serviço, (59,6%);
- Utilização de novas tecnologias, (53,1%)
- Melhoria nas funções atuais, (49 %);

E, em menor ordem de grandeza, respetivamente, de 34 % e 32% melhorias na prática de gestão e preparação de futuras funções.

Acresce, ainda, durante e no fim da vigência do Plano apresentado, a realização de uma avaliação que evidencie o grau de operacionalização, concretização de objetivos e melhorias que se pretendem alcançar.

Tal avaliação é assim efetuada segundo dois eixos fundamentais:

- Operacionalidade;
- Grau de transferência.

A operacionalidade é avaliada com base nos seguintes indicadores de gestão:

- Aferição da taxa de execução do Plano de Formação (percentagem de ações realizadas face ao número de ações planeadas);
- N.º de ações realizadas/frequentadas extraplano;
- Grau de realização do Plano;
- Taxa de participação - $n.º \text{ de participantes possíveis} / n.º \text{ de participantes reais} * 100$

O grau de transferibilidade é aferido através das seguintes ações:

- Inquérito aos formandos;
- Inquérito ao respetivo superior hierárquico de cada trabalhador.

O Plano de Formação da DRAP Algarve para 2022 contém **53 ações de formação**, repartidas por **9 Áreas Formativas**, com uma duração efetiva de **1187 horas** num volume total de **5042 horas**, para **233 formandos**.

O orçamentado previsual previsto é de € 7.520.

Durante o período transitório de 2022, em que vigorar o regime duodecimal e a Lei do Orçamento de Estado de 2021, procurará o organismo, através do mecanismo das alterações orçamentais, adequar o melhor possível as dotações orçamentais com que irá iniciar a execução orçamental do próximo ano, aos pressupostos que convergiram para as necessidades de formação quantificadas no projeto de orçamento apresentado e que consubstanciaram a dotação de € 7.250, tendo presente que, no Orçamento de Estado de 2021 o valor orçamentado em formação profissional foi de € 4.448.

PLANO DE AÇÕES DE FORMAÇÃO PARA O ANO DE 2022

Áreas de Formação	Ações (previsão)	Nº Horas/Ação	Nº Total de participações	Nº Total de Carga Horária	Modalidade	Entidades Formadoras	Encargo Previsto
Contabilidade e Gestão Financeira	Sistema de Normalização Contabilística (SNC)	18	10	180	E-learning	GPP/ Outras Entidades Públicas	0
	Contabilidade dos ciclos de Receita e Despesa Pública	18	2	36	E-learning	GPP/ Outras Entidades Públicas	0
	Lei do Orçamento do Estado 2022	21	2	42	E-learning	GPP/ Outras Entidades Públicas	0
	Prestação de Contas e Responsabilidade financeira	18	4	72	E-learning	GPP/ Outras Entidades Públicas	0
	Auditoria Interna e Gestão de Risco-Novas Perspetivas e Desafios	25	4	100	E-learning	GPP/ Outras Entidades Públicas	0
Contratação Pública	Contratação pública e Contas públicas	25	4	100	E-learning	GPP/ Outras Entidades Públicas	0

	Código dos Contratos Públicos	21	4	84	E-learning	GPP/ Outras Entidades Públicas	0
	Aquisição de equipamentos e serviços na Lei do orçamento de Estado	21	6	126	E-learning	GPP/ Outras Entidades Públicas	0
	CPA para não Juristas	14	3	42	E-learning	GPP/ Outras Entidades Públicas	0
Gestão dos Recursos Humanos	CPA para Juristas	7	3	21	E-learning	GPP/ Outras Entidades Públicas	0
	Lei do Trabalho em Funções Públicas	25	4	100	E-learning	GPP/ Outras Entidades Públicas	0
	Gestão Técnica dos RH na AP	18	3	54	E-learning	GPP/ Outras Entidades Públicas	0
	Avaliação de Desempenho SIADAP	25	6	150	E-learning	GPP/ Outras Entidades Públicas	0
	Procedimento Concursal	18	4	72	E-learning	GPP/ Outras Entidades Públicas	0
	Liderança e Gestão de equipas de Trabalho	25	5	125	E-learning	GPP/ Outras Entidades Públicas	0
	Liderança Participativa	25	4	100	E-learning	GPP/ Outras Entidades Públicas	0
	Participação Cívica	25	5	125	E-learning	GPP/ Outras Entidades Públicas	0

Ciências Informáticas	Introdução à utilização e proteção de dados pessoais	14	6	84	E-learning	GPP/ Outras Entidades Públicas	0
	Responsáveis de Cibersegurança	2	1	20	Misto	DRAP Algarve /Outras Entidades	
	Conceitos gerais de cibersegurança	14	6	84	E-learning	GPP/ Outras Entidades Públicas	0
	Cibersegurança ativa	14	5	70	E-learning	GPP/ Outras Entidades Públicas	0
	RGPD	7	3	21	E-learning	GPP/ Outras Entidades Públicas	0
	Marketing Digital	14	3	42	E-learning	GPP/ Outras Entidades Públicas	0
	Redes Sociais	14	2	28	E-learning	GPP/ Outras Entidades Públicas	0
	(Fotografia àerea--- Manuseamento e operacionalidade de drones	18	2	36	E-learning	GPP/ Outras Entidades Públicas	0
	ArcGis / Arc Gis Pro / Aplicações SIG	18	2	36	E-learning	GPP/ Outras Entidades Públicas	0
	Folha de cálculo funcionalidades avançadas	25	7	175	E-learning	GPP/ Outras Entidades Públicas	0
Informática na ótica do utilizador	Folha de cálculo - Excel Intermédio	25	4	100	E-learning	GPP/ Outras Entidades Públicas	0

	Gestão de bases de dados - nível avançado	25	5	125	E-learning	GPP/ Outras Entidades Públicas	0
	Gestão de bases de dados - nível intermédio	25	7	175	E-learning	GPP/ Outras Entidades Públicas	0
	Processador de texto - funcionalidades avançadas	25	4	100	E-learning	GPP/ Outras Entidades Públicas	0
Área Arquivo e Documentação.	Organização de Arquivos	18	6	108	E-learning	GPP/ Outras Entidades Públicas	0
Área de Línguas	Tratamento Documental - Métodos e Técnicas	21	6	126	E-learning	GPP/ Outras Entidades Públicas	0
	Língua inglesa - comunicação oral e escrita	25	7	175	E-learning	GPP/ Outras Entidades Públicas	0
	Língua Francesa - comunicação oral e escrita	25	6	150	E-learning	GPP/ Outras Entidades Públicas	0
Área Segurança e Saúde no Trabalho	Gestão do stress do profissional e prevenção dos riscos psicossociais	25	10	250	E-learning	GPP/ Outras Entidades Públicas	0
	Teletrabalho	25	6	150	E-learning	GPP/ Outras Entidades Públicas	0
	Gestão do tempo e organização do trabalho	25	5	125	E-learning	GPP/ Outras Entidades Públicas	0
	Relações Interpessoais e comunicação	25	6	150	E-learning	GPP/ Outras Entidades Públicas	0

IFAP	Área Agrícola	Criatividade e Resolução de Problemas	25	8	200	E-learning	GPP/ Outras Entidades Públicas	0
		Comunicação Influente e Gestão de Conflitos	25	5	125	E-learning	GPP/ Outras Entidades Públicas	0
		Suporte Básico de Vida	14	7	98	E-learning	GPP/ Outras Entidades Públicas	0
		Conciliação da Vida Familiar, Profissional e Pessoal	25	6	150	E-learning	GPP/ Outras Entidades Públicas	0
		Igualdade salarial entre homens e mulheres, (Igualdade de Género, conciliação da	14	3	42	E-learning	GPP/ Outras Entidades Públicas	0
		Controlo e fiscalização	14	3	42	E-learning	IFAIFAP P	0
		Identificação e Registo de Parcelário	18	4	72	E-learning	IFAP i	0
		Inspeções Fitossanitárias	14	2	28	E-learning	DGDGADR DR	0
		Sanidade Vegetal (rega, fertilização, mobilização do solo)	25	3	75	E-learning	DGADR	0
		Viticultura	25	3	75	E-learning	DGADR	0
	Mecanização Agrícola	150	1	150	E-learning	DGADR DGADR	0	
IFAP								

Áreas de Formação	Acções (previsão)	Nº Horas/Ação	Nº Total de participações	Nº Total de Carga Horária	Modalidade	Encargo Previsto/F	Entidades Formadoras
Segurança	Segurança alimentar	21	2	42	E-learning	Outras Entidades Públicas	0
	Segurança laboratorial	21	4	84	E-learning	Outras Entidades Públicas	0
Nº TOTAL	53	1187	233	5042			

ANEXO ÚNICO

MODELO DE QUESTIONÁRIO PARA DIAGNÓSTICO DAS NECESSIDADES DE FORMAÇÃO

Questionário PLANO DE FORMAÇÃO 2022 Diagnóstico de Necessidades de Formação

INSTRUÇÕES:

Este questionário pretende avaliar as necessidades de formação de todos e todas as trabalhadoras e dirigentes da DRAP Algarve, procurando assim melhor planear e adequar as ações de formação a prever para o ano de 2022-2023.

No espaço da área de formação, solicitamos que sejam identificadas quais as ações de formação por si consideradas necessárias e prioritárias.

O preenchimento deste questionário deve ser feito até ao final do dia 8 de outubro.

Quaisquer dúvidas sobre o preenchimento do formulário podem ser enviadas para o seguinte email mjromana@drapalgarve.gov.pt

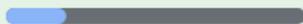
[Inicie sessão no Google](#) para guardar o seu progresso. [Saiba mais](#)

***Obrigatório**

Email *

O seu email

Seguinte



Página 1 de 5

Limpar formulário

Nunca envie palavras-passe através dos Google Forms.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google. [Denunciar abuso](#) - [Termos de Utilização](#) - [Política de privacidade](#)

Questionário PLANO DE FORMAÇÃO 2022 Diagnóstico de Necessidades de Formação

Inicie sessão no [Google](#) para guardar o seu progresso. [Saiba mais](#)

*Obrigatório

Selecione áreas de formação de interesse



1- Identifique a Direção de Serviço e Divisão *

A sua resposta

2- Assinale ações e áreas de formação

	Necessária	Prioritária
Sistema de Normalização Contabilística (SNC)_Contabilidade e Gestão Financeira	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contabilidade dos ciclos de Receita e Despesa Pública_Contabilidade e Gestão Financeira	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lei do Orçamento do Estado 2022_Contabilidade e Gestão Financeira	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prestação de Contas e Responsabilidade financeira_Contabilidade e Gestão Financeira	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auditoria Interna e Gestão de Risco- Novas Perspetivas e Desafios_Contabilidade e Gestão Financeira	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contratação pública e Contas públicas_Contratação Pública	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Código dos Contratos Públicos_Contratação Pública	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Aquisição de equipamentos e serviços na Lei do orçamento de Estado_Contratação Pública	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Código do procedimento administrativo para juristas (CPA)_Direito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Notificações Administrativas p/ não Juristas_Direito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lei do Trabalho em Funções Públicas_Gestão dos Recursos Humanos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestão técnica de Recursos Humanos na AP_Gestão dos Recursos Humanos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Avaliação de Desempenho SIADAP_Gestão dos Recursos Humanos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Procedimento Concursal_Gestão dos Recursos Humanos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liderança e Gestão de equipas de Trabalho_Liderança	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liderança Participativa__Liderança	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Participação Cívica__Liderança	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Folha de cálculo – Excel Intermédio_Informática na ótica do Utilizador	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Gestão de bases de dados - nível intermédio_Informática na ótica do Utilizador	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestão de bases de dados - nível avançado_Informática na ótica do Utilizador	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Processador de texto - funcionalidades avançadas_Informática na ótica do Utilizador	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Introdução à utilização e proteção de dados pessoais_Ciências Informáticas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conceitos gerais de cibersegurança_Ciências Informáticas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cibersegurança ativa_Ciências Informáticas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
RGPD_Ciências Informáticas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
E-Direito_Ciências Informáticas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Língua inglesa – comunicação oral e escrita_Linguas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Língua Francesa- comunicação oral e escrita__Linguas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Gestão do stress do profissional e prevenção dos riscos psicossociais_Segurança s Saúde no Trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teletrabalho_Segurança s Saúde no Trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestão do tempo e organização do trabalho_Segurança s Saúde no Trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Relações Interpessoais e comunicação_Segurança s Saúde no Trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Criatividade e resolução de problemas_Segurança s Saúde no Trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Comunicação Influente e Gestão de Conflitos_Segurança s Saúde no Trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suporte Básico de Vida_Segurança s Saúde no Trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar_Desenvolvimento Organizacional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Igualdade salarial entre homens e mulheres, (Igualdade de Género)_Desenvolvimento Organizacional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Igualdade salarial entre homens e mulheres, (Igualdade de Género)_Desenvolvimento Organizacional

Organização de Arquivos_Arquivo e Documentação

Tratamento Documental - Métodos e Técnicas_Arquivo e Documentação

Limpar seleção

3-Existem outras áreas ou assuntos não especificados que considere serem objeto de formação ? Se sim, quais?

A sua resposta

Anterior

Seguinte

Página 2 de 5

Limpar
formulário

Nunca envie palavras-passe através dos Google Forms.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google. [Denunciar abuso](#) - [Termos de Utilização](#) - [Política de privacidade](#)

Google Formulários

Questionário PLANO DE FORMAÇÃO 2022 Diagnóstico de Necessidades de Formação

Inicie sessão no [Google](#) para guardar o seu progresso. [Saiba mais](#)

Se exerce funções de dirigente, enumere que outras ações e áreas de formação que considera necessárias e prioritárias para a sua UO

4-Exerce funções de dirigente?

Sim

Não

5-Identifique indique as áreas e público-alvo.

A sua resposta

[Anterior](#)

[Seguinte](#)

 Página 3 de 5

[Limpar
formulário](#)

Nunca envie palavras-passe através dos Google Forms.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google. [Denunciar abuso](#) - [Termos de Utilização](#) - [Política de privacidade](#)

Questionário PLANO DE FORMAÇÃO 2022 Diagnóstico de Necessidades de Formação

Inicie sessão no Google para guardar o seu progresso. [Saiba mais](#)

*Obrigatório

Resultados Esperados

6-Indique que melhorias pretende atingir com a formação. Assinale pelo menos 3. *

- 1.Melhoria dos trabalhadores nas funções atuais
- 2.Preparação dos trabalhadores para futuras funções
- 3.Utilização de novas tecnologias
- 4.Melhoria da produtividade do Serviço
- 5.Melhoria da qualidade dos serviços prestados
- 6.Projetos de simplificação administrativa
- 7.Melhoria de práticas de gestão
- 8.Melhoria do processo de avaliação de desempenho dos Serviços e dos trabalhadores

[Anterior](#)

[Seguinte](#)

[Limpar](#)

Página 4 de 5

Questionário PLANO DE FORMAÇÃO 2022 Diagnóstico de Necessidades de Formação

Inicie sessão no [Google](#) para guardar o seu progresso. [Saiba mais](#)

Obrigado pela sua colaboração!!!!

Anterior

Submeter

Página 5 de 5

Limpar
formulário

Nunca envie palavras-passe através dos Google Forms.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google. [Denunciar abuso](#) - [Termos de Utilização](#) - [Política de privacidade](#)

Google Formulários