

Plano de Formação 2023



ÍNDICE

ENQUADRAMENTO.....	3
METODOLOGIA DO PLANO DE FORMAÇÃO.....	5
CARATERIZAÇÃO DO PLANO DE FORMAÇÃO.....	6
AÇÕES DE FORMAÇÃO PARA O ANO DE 2023.....	7
ANEXO ÚNICO.....	

1- Enquadramento

Semear formação para colher qualificação.

É hoje lugar-comum afirmar que uma das condições do desenvolvimento reside na qualificação dos recursos humanos de que se dispõe, o que ocorre geralmente através da formação profissional. Isso é verdade relativamente a empresas, organizações, ou a Estados.

No enquadramento de organização, a Direção Regional de Agricultura e Pescas do Algarve (abreviadamente designada por DRAP Algarve), entendida na sua base de atuação, sempre surgiram atomizados objetivos de prossecução do interesse público, quer em relação à sua área de negócio/contribuição na execução das políticas públicas do setor agrícola e pescas, quer em relação à qualificação e valorização dos seus recursos humanos.

De acordo com o Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, que define o Regime da Formação Profissional na Administração Pública (RFP), ao estabelecer a formação profissional como instrumento decisivo e estratégico, considera simultaneamente os recursos humanos como o ativo mais precioso de qualquer Organização, sendo a sua qualidade determinante para o aumento da competitividade, alcance de objetivos e sucesso de políticas públicas que se pretendam levar a efeito.

Assim, pode e deve, o empregador público reforçar tal papel e proporcionar formação profissional aos colaboradores, consubstanciando a mesma, tanto um direito como um dever dos trabalhadores em funções públicas, definidos pelos artigos 14.º e 16.º do RFP.

Ainda mais, atendendo ao atual contexto, de saída de uma crise pandémica sem precedentes e em pleno conflito de uma guerra, cujas repercussões ainda estão por determinar e que nos convida a todos, para que possamos, em conjunto, com maior eficácia, eficiência qualidade e gestão de recursos disponíveis, dar respostas a desafios e a novos e complexos problemas que enfrentamos.

Assim, nunca a formação profissional foi tão precisa e importante como nos tempos atuais, tanto para quem emprega como para os próprios trabalhadores das

organizações, para que os conhecimentos sejam frequentemente atualizados e renovados.

Importa realçar que, esta dimensão crucial da formação, encontra-se subjacente à filosofia Orientadora das Grandes Opções do Plano, 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.

Também o Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), além de assegurar a necessária resposta conjuntural aos efeitos da crise pandémica, assume-se como um instrumento de transformação estrutural, alinhado com os princípios da Estratégia Portugal 2030.

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 intervenção de reformas e investimentos para além das seguintes áreas: vulnerabilidades sociais, potencial produtivo, competitividade e coesão territoriais, digitalização da escola, das empresas (4.0) e da Administração Pública.

Na transição digital, está prevista a reforma global da Administração Pública, permitindo assegurar uma igualdade de acesso a todos os cidadãos, com particular enfoque em áreas como a formação, o ensino, a saúde e o acesso à justiça.

Esta reforma inclui investimentos na formação generalizada em competências digitais, em equipamentos e redes digitais.

A estratégia no prosseguimento da 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, reforçar-se-á a capacidade de transformação da Administração Pública para corresponder aos desafios complexos do presente e do futuro.

Tal desígnio conduz-nos a sementeira de melhor formação para colheita de melhor qualificação ao longo da vida, nas diversas funções onde prevaleçam valores de serviço público e que este plano de formação pretende responder.

2- Metodologia do Plano de Formação

Constitui orientação para a contextualização da formação a desenvolver, para além dos diplomas legais que regem a formação profissional na AP, o alinhamento com as linhas de atuação projetadas para Portugal na GPO 2021-23 e o PRR, que enquadram a Estratégia do Portugal 2030, bem como a missão e objetivos estratégicos que balizam a Organização.

Na elaboração do diagnóstico das necessidades de formação, para o ano de 2023, foram consideradas, como partes interessadas, todos os trabalhadores e dirigentes das diferentes unidades orgânicas deste Organismo, através do preenchimento de um questionário (Anexo Único), que procurou levar em conta:

- a) As políticas de desenvolvimento de recursos humanos e de inovação e modernização administrativas, garantindo uma abordagem prospetiva da formação;
- b) As necessidades prioritárias dos trabalhadores face às exigências dos postos de trabalho que ocupam, aferidas de entre um conjunto de áreas estratégicas definidas com vista à capacitação digital a operar na AP;
- c) A identificação de necessidades de formação decorrentes do processo de avaliação do desempenho.

O plano de formação DRAP Algarve 2023 assenta no número de respostas e análise de resultados do questionário enviado a todos os trabalhadores e dirigentes (163) desta Organização (Anexo Único).

Dos 163 questionários enviados, foram rececionadas 49 respostas, ou seja 30.7% do universo inquirido.

Foi identificado um conjunto diversificado de áreas e ações de formação consideradas críticas, sob categorias de necessidade e prioridade e que poderão contribuir para a colmatação de necessidades formativas selecionadas pelos colaboradores.

3- Caracterização do Plano de Formação

Objetivos:

O presente plano de formação, em alinhamento com o artigo 4.º e n.º 5 do artigo 12.º do Regime de Formação profissional, prossegue os seguintes objetivos:

- a) Capacitar a DRAP, enquanto organismo da Administração Pública, através da qualificação dos seus trabalhadores e dirigentes, para responder às exigências decorrentes da sua missão, 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 e de transformação digital;
- c) Contribuir para a eficiência, a eficácia e a qualidade dos serviços a prestar aos cidadãos e às empresas;
- d) Assegurar a qualificação profissional dos trabalhadores e dirigentes e melhorar o seu desempenho;
- e) Dinamizar uma cultura de gestão do conhecimento organizacional, que incentive e valorize a produção, a difusão e a utilização do conhecimento;
- f) Assegurar, a todos os trabalhadores, a frequência de uma ou mais ações de formação em cada três anos.

Princípios:

O atual plano de formação assenta, igualmente, nos termos do disposto no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 86/2016, nos seguintes princípios:

- Universalidade, abrangendo todos os trabalhadores e dirigentes da DRAP Algarve;
- 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 eficiência, eficácia e qualidade, da DRAP;
- 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 da DRAP Algarve.

O Plano de Formação 2023 enquadra-se nas áreas de atuação da DRAP Algarve e tem em conta os atuais desafios do serviço público ligados a temáticas emergentes em que ganham relevo, de entre outras, as competências digitais, de liderança, de inovação, de gestão de recursos humanos, as áreas de finanças, contratação pública e prestação de contas.

Algumas são áreas mais transversais e estratégicas, não obstante as inerentes à área agrícola, que exigem especial tecnicidade e que se encontram associadas a atividades concretas da DRAP Algarve decorrentes da missão e atribuições.

O Plano de Formação encontra-se sustentado no estudo do DNF empreendido e estruturado por área de formação, cursos/ações e ajustado aos objetivos operacionais e desafios que se pretendem alcançar no plano de atividades do presente ano.

Relativamente ao regime de formação, sem prejuízo da possibilidade de existirem alguns cursos ministrados em regime presencial ou *B-Learning*, está prevista a quase exclusividade do regime *E-Learning*, visto ser a abordagem mais praticada na atual situação digital do processo de transformação da Administração Pública.

4- Ações de Formação para o Ano de 2023

As ações de formação elencadas, direcionam-se para a realidade da Administração Pública e procuram responder a domínios estratégicos e críticos da atual conjuntura.

Em conformidade, foram selecionadas por trabalhadores e dirigentes ações, sinalizadas como necessárias e prioritárias, as seguintes:

A ação de formação **mais assinalada de necessária**, pela maioria dos respondentes foi a de “**Relações Interpessoais e Comunicação**” e a “**Avaliação de Desempenho SIADAP**”, a **mais assinalada de prioritária**.

Foram também identificadas de **necessárias** com **número significativo** de respostas, tidas em menor escala de prioridade, as ações de: “**Ambientes de Trabalho Saudáveis**”; “**Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar**”; “**Gestão da Produtividade**”; “**Gestão da Comunicação Interna**”; “**Avaliação e Controlo de Riscos**”; “**Língua Inglesa**”; “**Armazenamento e Partilha de Documentos da Nuvem**”; “**A Lei do Trabalho em Funções Públicas**”; “**Código do Procedimento Administrativo (CPA) para não Juristas**”; “**O Regime das Contraordenações**”.

Tida por **necessária**, **menos sinalizada**, encontra-se a temática “**Liderar em Contexto Público**”, assim como **prioritária menos sinalizada** o “**Código do Procedimento Administrativo (CPA para Juristas)**”; “**Língua Francesa - comunicação oral e escrita**”.

Verifica-se, por um lado, que ações tidas como **necessárias** e **prioritárias**, por **ordem decrescente de igual número de respostas**, se inserem na área Digital (informática), que tem como objetivo a elevação e potenciação de competências digitais para capacitar para o uso adequado de ferramentas digitais/informáticas e/ou em aplicações e plataformas específicas e inovadoras, próprias de uma AP que se encontra cada vez mais em transformação digital, de entre as quais se destacam:

Cibersegurança; Processador de Texto - Funcionalidades Avançadas; Introdução à Inteligência Artificial; Inovação e Grandes Dados; Gestão de Base Dados Excel Nível. Intermédio; Gestão de Base de Dados Acess; RGPD; Introdução à Automação de

Processos Robóticos; Avaliação de Impacto da Proteção de Dados: método de avaliação de riscos e modelos disponíveis e Encarregado da Proteção de Dados.

Por outro lado, releva destacar as ações na temática da Inovação, com vista a adoção dos instrumentos essenciais para que possam ser desencadeadas, novas dinâmicas de gestão e organização do trabalho, tendo em vista assegurar a prestação pública exigida pelos novos tempos, em especial, em termos de transferência de conhecimento interdisciplinar e intergeracional.

Ao mesmo tempo, devem-se desenvolver ambientes e modelos de trabalho com lideranças mobilizadoras, que permitam aos trabalhadores identificar problemas, formular ideias, desenvolver propostas, colocar em prática projetos inovadores, avaliar resultados e partilhar o conhecimento de forma colaborativa.

Os novos líderes devem ser capazes de impulsionar a inovação e fomentar o empoderamento e o conhecimento.

Neste sentido, integram as áreas de Inovação e liderança, as ações tidas por necessárias, as seguintes:

“Gestão de Projetos de Inovação”; “Inovação Colaborativa”; “Governança e Práticas de Inovação”; “Inovação em Redes e Parcerias”; “Liderança e Inovação”; “Biologia da Liderança”; “Modelos de Liderança”.

Ademais, foram manifestadas outras necessidades formativas consideradas essenciais para a promoção de uma Administração Pública transparente, associadas às exigências com que as entidades públicas se deparam no âmbito das suas responsabilidades de gestão pública e, em especial, de responsabilidade e controlo financeiro e que se relacionam com a consolidação e evolução de atuais modelos, que decorrem essencialmente por vias de alterações legislativas.

Na área da Contabilidade e Gestão Financeira, inserem-se as ações consideradas necessárias de: “Controlo Interno e Gestão de Risco-Novas Perspetivas e Desafios”; “Execução do Portal Base”; “Lei do Orçamento do Estado 2023”; “A Lei de Enquadramento Orçamental e o Novo Referencial Contabilístico (SNC-AP)”; “Contabilização dos Ciclos de Receita e Despesa Pública”; “Prestação de Contas e Responsabilidade Financeira”.

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

- Controlo e Gestão de projetos de PDR e adaptados ao PPR;

- Ordenamento do Território;
- Agricultura Biológica, de Precisão, Proteção Integrada;
- Gestão da Água;
- Inspeções Fitossanitárias; Segurança Alimentar e Laboratorial;
- Sanidade Vegetal (rega, fertilização, mobilização de solo);
- Viticultura;
- Mecanização.

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 dos trabalhadores nas funções, (83,75%);
- Qualidade dos serviços prestados, (75,5%);
- Produtividade dos serviços, (65,3%);
- Melhoria nas funções atuais, (49 %);
- Preparação para novas funções, (38,8%);
- Utilização de novas tecnologias (30,6%);
- Práticas de gestão (28,6%);

E, em menor ordem de grandeza, respetivamente, de 16,3 % e 12,2% melhorias nos projetos de simplificação administrativa e avaliação de desempenho.

Acresce a importância de se fazer, durante e no final da vigência do plano apresentado, 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);

- Nº de ações realizadas/frequentedas extraplano;
- Grau de realização do plano;
- - Taxa de participação - n.º de participantes possíveis/n.º 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 DRAP Algarve 2023 contém **76 ações de formação**, repartidas por **15 Áreas Formativas**, com uma duração efetiva de **1181** horas num volume total de **8357** horas, para **505** formandos.

Para a realização das ações de formação, prevê-se uma dotação orçamental de € 7521€.

PLANO DE FORMAÇÃO 2023

Áreas de Formação	Ações de Formação	Nº. Participantes	Nº H/F	Vol. For	Entidades Formadoras
Contabilidade e Gestão Financeira	Controlo Interno e Gestão de Risco- Novas Perspetivas e Desafios	8	21	168	INA/Outras Entidades Públicas
	SNC-AP	8	21	168	INA/Outras Entidades Públicas
	Lei do Orçamento do Estado 2023	7	14	98	INA/Outras Entidades Públicas
	A Lei de Enquadramento Orçamental e o Novo Referencial Contabilístico (SNC-AP)	7	28	196	INA/Outras Entidades Públicas
	Contabilização dos Ciclos de Receita e Despesa Pública	7	14	98	INA/Outras Entidades Públicas
	Prestação de Contas e Responsabilidade Financeira	6	21	126	INA/Outras Entidades Públicas
Contratação Pública	Execução dos Contratos	8	14	112	INA/Outras Entidades Públicas
	Execução do Portal Base	8	18	144	INA/Outras Entidades Públicas
	Contratação Pública	5	28	140	INA/Outras Entidades Públicas

Direito	Código do Procedimento Administrativo (CPA-n/ Juristas)	10	21	210	INA/Outras Entidades Públicas
	Código do Procedimento Administrativo (CPA-p/ Juristas)	6	21	126	INA/Outras Entidades Públicas
	Regime Geral das Contraordenações	10	28	280	INA/Outras Entidades Públicas
	Gestão de Canais de Denúncia (Whistleblowing)	8	3	24	INA/Outras Entidades Públicas
Gestão dos Recursos Humanos	Lei do trabalho em Funções Públicas	11	35	385	INA/Outras Entidades Públicas
	Gestão de Recursos Humanos na AP	9	21	189	INA/Outras Entidades Públicas
	Avaliação de Desempenho SIADAP	9	14	126	INA/Outras Entidades Públicas
	Procedimentos Concursais	7	14	98	INA/Outras Entidades Públicas
	Procedimentos de Recrutamento	5	21	105	INA/Outras Entidades Públicas
Liderança	Biologia da Liderança	8	21	168	INA/Outras Entidades Públicas
	Liderança e Inovação	6	21	126	INA/Outras Entidades Públicas
	Modelos de Liderança	6	21	126	INA/Outras Entidades Públicas
	Liderar em Contextos Públicos	4	21	84	INA/Outras Entidades Públicas

Inovação	Inovação Colaborativa	8	14	112	INA/Outras Entidades Públicas
	Gestão de Projetos de Inovação	8	14	112	INA/Outras Entidades Públicas
	Governança e Práticas de Inovação	6	14	84	INA/Outras Entidades Públicas
	Inovação em Redes e Parcerias	6	14	84	INA/Outras Entidades Públicas
Informática na ótica do Utilizador	Armazenamento e Partilha de Documentos na Nuvem	13	7	91	INA/Outras Entidades Públicas
	Gestão da Comunicação Interna	12	7	84	INA/Outras Entidades Públicas
	Gestão de Base Dados Excel Nív.Av.	10	28	280	INA/Outras Entidades Públicas
	Gestão de Base Dados Excel N. Int.	8	21	168	INA/Outras Entidades Públicas
	Gestão de Bases de dados Acess	6	21	126	INA/Outras Entidades Públicas
	Processador de Texto - funcionalidades avançadas	9	21	189	INA/Outras Entidades Públicas
	Microsoft 365 Admnistration, Windows e Server	10	21	210	INA/Outras Entidades Públicas
	ArcGis /Arc Gis Pro/Aplicações SIG	1	14	14	INA/Outras Entidades Públicas

Ciências Informáticas	Introdução à Inteligência Artificial	9	14	126	INA/Outras Entidades Públicas
	Introdução à Automação de Processos Robóticos	8	14	112	INA/Outras Entidades Públicas
	Data Scientist: Transformar Dados em Conhecimento	10	7	70	INA/Outras Entidades Públicas
	Inovação e Grandes Dados	9	14	126	INA/Outras Entidades Públicas
	Cibersegurança	9	14	126	INA/Outras Entidades Públicas
Proteção de Dados	Avaliação de Impacto da Proteção de Dados: metodologias de avaliação de riscos e modelos disponíveis	8	14	112	INA/Outras Entidades Públicas
	RGPD	8	4	32	INA/Outras Entidades Públicas
	Encarregado da Proteção de Dados	7	14	98	INA/Outras Entidades Públicas
Segurança no Trabalho	Ambientes de Trabalho Saudáveis	13	21	273	INA/Outras Entidades Públicas
	Avaliação e Controlo de Riscos	11	14	154	INA/Outras Entidades Públicas
	Organização e Gestão da Emergência	6	14	84	INA/Outras Entidades Públicas
	Saúde e Segurança no Trabalho	2	21	42	INA/Outras Entidades Públicas

Desenvolvimento Pessoal/Organizacional	Relações Interpessoais e comunicação	15	21	315	INA/Outras Entidades Públicas
	Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar	13	7	91	INA/Outras Entidades Públicas
	Gestão do Tempo e da Produtividade	12	7	84	INA/Outras Entidades Públicas
	Orçamentos com Perspetiva de Género	7	14	98	INA/Outras Entidades Públicas
	Trabalho de Equipa	6	14	84	INA/Outras Entidades Públicas
Línguas	Língua inglesa – comunicação oral e escrita	12	21	252	INA/Outras Entidades Públicas
	Língua Francesa - comunicação oral e escrita	9	21	189	INA/Outras Entidades Públicas
	Elaboração de Textos Oficiais e Elaboração de Pareceres	3	14	42	INA/Outras Entidades Públicas
Arquivo e Documentação	Gestão da Informação Arquivística	9	28	252	INA/Outras Entidades Públicas
Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas	Ética e Conduta dos Trabalhadores da AP	6	14	84	INA/Outras Entidades Públicas
	Prevenção, Detecção e Sancionamento de práticas ilícitas	6	14	84	INA/Outras Entidades Públicas
	Regime Jurídico do Conflito de interesses	6	14	84	INA/Outras Entidades Públicas

	e da acumulação de funções				
Área Agrícola	Controlo e Gestão de Projetos no PDR	2	7	14	IFAP
	Pedidos de Pagamento	4	6	24	IFAP
	Reengenharia de Polígonos	4	6	24	IFAP
	Gestão de Projetos Adaptados ao PRR	6	7	42	IFAP
	Ordenamento do Território em Aplicações Software SIG	1	7	7	IFAP
	Segurança em Laboratórios Agrícolas	5	14	70	Outras Entidades Públicas
	Segurança Alimentar	1	7	7	DGAV
	Deteção Remota no Setor Agro-florestal	1	17	17	DGAV
	Fitossanidade	2	7	14	DGAV
	Proteção Integrada	1	7	7	DGAV
	Agricultura Biológica	1	7	7	DGAV
	Inspeção Fitossanitária	1	14	14	DGAV
	Sanidade Vegetal, Rega, Fertilização	1	14	14	DGAV
	Agricultura de Precisão	4	35	140	DGAV
	Gestão da Água	4	14	56	DGAV
	Viticultura	1	7	7	DGAV

	Mecanização de Veículos	2	14	28	Outras Entidades Públicas
Total		511	1195	8441	