



Plano Diretor de Formação 2024

ÍNDICE

1.	INTRODUÇÃO	1
2.	ENQUADRAMENTO LEGAL	2
3.	DIAGNÓSTICO NECESSIDADES DE FORMAÇÃO	3
4.	PLANO DE FORMAÇÃO	4

LISTA DE ACRÓNIMOS

CCDR Norte, I.P.	Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte, I.P.
CCDR Norte	Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte
DRAP Norte	Direção Regional de Agricultura e Pescas do Norte
DRC Norte	Direção Regional de Cultura do Norte

1. INTRODUÇÃO

Formalmente instituída pelo Decreto-Lei n.º 494/79, de 21 de dezembro, enquanto Comissão de Coordenação Regional, teve a sua origem na comissão consultiva cuja criação remonta a março de 1969.

Mais tarde, em 2023, é criada a Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte, que sucede à Comissão de Coordenação Regional, visando o «envolvimento dos mais representativos agentes do desenvolvimento sustentável aos níveis local e regional, adotando mecanismos institucionais de participação dos principais atores públicos e privados, desde as autarquias locais às organizações não governamentais do ambiente, passando pelas universidades e pelos institutos politécnicos e as associações patronais e sindicais»¹.

Em dezembro de 2022, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 123/2022, vem determinar a transferência, a partilha e articulação das atribuições dos serviços periféricos da administração direta e indireta do Estado nas Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional.

Em junho de 2023, as Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional são convertidas em institutos públicos e passam a constituir-se «como os serviços que coordenam as respostas de âmbito regional do Estado, desempenhando um papel privilegiado na construção de regiões mais desenvolvidas e sustentáveis»².

Neste contexto, a Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte (CCDR Norte, I.P.), é objeto de uma reestruturação e, enquanto instituto público, vê os seus estatutos aprovados pela Portaria n.º 407/2023, de 5 de dezembro.

A integração de alguns serviços na CCDR Norte, I.P., sendo os mais significativos a Direção Regional de Agricultura e Pescas do Norte (DRAP Norte) e a Direção Regional de Cultura do Norte (DRC Norte), acarretou a agregação dos correspondentes trabalhadores.

Conscientes que a reestruturação trará grandes desafios, não só pelas novas atribuições a que importa responder, mas também pela adaptação que todos os trabalhadores terão de vivenciar, a formação profissional assume uma renovada importância, devendo ser encarada como uma forma de contribuir para superar eventuais barreiras e constrangimentos que possam surgir.

¹ Preâmbulo do Decreto-Lei n.º 104/2003, de 23 de maio.

² Preâmbulo do Decreto-Lei n.º 36/2023, de 26 de maio.

2. ENQUADRAMENTO LEGAL

A formação profissional é uma ferramenta de gestão que visa a melhoria do desempenho e desenvolvimento organizacional. Concomitantemente, a formação contribui para a satisfação dos trabalhadores, pelo que, apostar na qualificação destes, pode ser determinante no sucesso da organização.

O regime da formação profissional na Administração Pública encontra-se definido no Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, sendo aplicável ao universo definido no artigo 1.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

Conforme dispõe aquele normativo entende-se por *formação profissional* «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 e do desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores e dirigentes da Administração Pública e que não confira grau académico».

A formação profissional tem por objetivos:

- «a) Capacitar os órgãos e serviços da Administração Pública, 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) Assegurar a qualificação profissional dos trabalhadores e dirigentes e melhorar o seu desempenho, segundo referenciais de competências;
- f) Contribuir para o reforço da qualificação profissional, garantindo, sempre que necessário, a dupla certificação;
- g) Dinamizar uma cultura de gestão do conhecimento organizacional, que incentive e valorize a produção, a difusão e a utilização do conhecimento.»

3. DIAGNÓSTICO NECESSIDADES DE FORMAÇÃO

Na CCDR Norte, I.P., o diagnóstico de necessidades de formação é entendido como uma responsabilidade de todas as unidades orgânicas, competindo aos respetivos dirigentes assumir a identificação de necessidades de formação, tendo por base os objetivos definidos para as respetivas áreas funcionais, os objetivos estratégicos do organismo e as políticas de desenvolvimento e inovação estabelecidas para a Administração Pública.

O diagnóstico de necessidades de formação deve ser realizado anualmente através da aplicação, aos dirigentes, secretários técnicos e coordenadores, de um questionário de auscultação.

Para a elaboração do Plano Anual de Formação 2024 esteve disponível, entre 19 de dezembro de 2023 e 15 de janeiro de 2024, um questionário para os dirigentes procederem à identificação das necessidades de formação das respetivas unidades. A adesão ao referido questionário não foi significativa, possivelmente devido à reestruturação orgânica em curso.

A este levantamento foram aditadas as necessidades de formação identificadas pela antiga DRAP Norte. A auscultação foi promovida pela sua Divisão de Gestão de Recursos Humanos e Comunicação em outubro de 2023, junto dos dirigentes das respetivas unidades orgânicas, tendo sido obtidas respostas de 14 dos 25 dirigentes das unidades orgânicas (nucleares, flexíveis e desconcentradas).

Foram igualmente consideradas sugestões de formação específica, sinalizadas ao Núcleo de Formação da Unidade de Gestão Administrativa, Financeira e de Recursos Humanos da CCDR Norte, I.P., pelos dirigentes, em momento posterior aos levantamentos suprarreferidos.

Após compilação das várias necessidades, foi elaborada a presente proposta, que teve em conta a oferta formativa existente no mercado e a exequibilidade da realização das sessões até ao final do corrente ano.

4. PLANO DE FORMAÇÃO

No corrente ano prevê-se a realização/participação nas ações indicadas no quadro seguinte:

Curso/ação	N.º de Edições	n.º horas/ edição	Entidade Formadora
3º Congresso dos Contratos Públicos	1	14	ALMEDINA
acinGov – plataforma eletrónica de compras públicas	1	3,5	ACIN iCloud Solutions
As Férias, Faltas e Licenças no âmbito da LTFP e do Código do Trabalho	1	18	IGAP
Código dos Contratos Públicos e Medidas Especiais de Contratação Pública	1	12	KNOWIT
Entrevista de Avaliação de Competências em Processos de Recrutamento na AP	1	14	IGAP
Gestão do Risco de Fraude	1	80	INA/Academia PRR
Legislação ambiental	1	8	APQ
Microsoft Power BI	2	28	MAIÊUTICA ISMAI
O RGPD e a Proteção de Dados nas Organizações	1	9	KNOWIT
O SGIFR após o Decreto-Lei n.º 56/2023, de 14 de julho. O que muda?	1	7	ATAM
Organização e Montagem de Candidaturas a Fundos Comunitários- PORTUGAL 2030	1	21	IGAP
Planeamento e Gestão de Grandes Eventos	1	21	IGAP
Serviços de Formação de utilizadores glC Suite	1	14	SYSNOVARE
SIADAP 1, 2, 3 - Avaliadores	2	14	IGAP
SIADAP 3 - Avaliados	1	4	IGAP
Simplex Urbanístico e Prática Municipal	1	6	CEDOUA