HOMOLOGADO

21.12.2022

AUTORIDADE NACIONAL
SEGURANÇA RODOVIÁRIA

Plano de Formação 2023

FICHA TÉCNICA

Título:

Plano de Plano de Formação 2023

Elaboração:

Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária

Ministério da Administração Interna

Divisão de Apoio e Desenvolvimento Organizacional *(DADO)*

Núcleo de Gestão de Recursos Humanos, *Formação*, Segurança e Saúde no Trabalho

(NRH)

Edição:

dezembro/2022

Fontes: Base de Dados da Formação - Levantamento de Necessidades; Dados do Núcleo de Orçamento e Gestão Financeira

Endereço:

Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária

Avenida do Casal de Cabanas, n.º 1

2734-507 Barcarena, Portugal

Correio Eletrónico: formacao.nrh@ansr.pt

ÍNDICE 1

1. Introdução 1
2. Sumário Executivo 2
3. Objetivos e Princípios do Plano de Formação 3
4. Enquadramento Legal 6
5. Metodologia 9
6. Despesa Estimada para o Plano de Formação da ANSR 11
   6.1 Dotação Orçamental|2023 12
7. Programa Anual de formação do INA, I.P./2023 13
8. Áreas Temáticas Centrais de Formação 15
   8.1. Cidadania e Participação 15
   8.2. Competências Digitais | PRR 15
   8.3. Inovação 16
   8.4. Interesse e Serviço Público 16
   8.5. Liderança 17
   8.6. Programa de Capacitação Avançada (CAT-Inicial) 18
   8.7. Formação à Medida 18
9. A Elaboração do Plano de Formação 19
10. Diagnóstico de Necessidades de Formação 21
11. Avaliação da Formação 23
12. Conclusões Finais 26

ÍNDICE 2

ANEXO

PLANO FORMATIVO/2023 - (INA, I.P., /OUTRAS ENTIDADES)

I. Cidadania e Participação 2

II. Competências Digitais 2

III. Inovação 4

IV. Interesse e Serviço Público 4

V. Liderança 9

Formação Interna ANSR..... 9

Quadro Geral - Áreas de Formação 10

ANSR
AUTORIDADE NACIONAL SEGURANÇA RODOVIÁRIA

Aprendizagem
Necessidades
Satisfação
Resultados

1. Introdução

A formação profissional é um elemento crucial no desenvolvimento das Organizações. Numa época em que a capacidade de adaptação à mudança continua a ser, cada vez mais, uma componente essencial do sucesso, levar em consideração as necessidades dos trabalhadores, alinhadas com os objetivos da organização, é mais do que desejável para alcançar níveis adequados de eficácia, qualidade e eficiência compatíveis com os desafios com que diariamente se confronta a Administração Pública.

A formação assume um papel de extrema relevância no cumprimento dos objetivos estratégicos da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária que, através de uma aposta na qualificação dos seus trabalhadores, de forma sistemática e contínua, promove a melhoria das qualificações profissionais, através da aquisição de novas competências, bem como no desenvolvimento da Organização. Neste sentido, são objetivos da formação a elevação das competências dos trabalhadores com vista à aplicação dos saberes adquiridos no desempenho profissional.

É realizado, anualmente, um diagnóstico de necessidades de formação (DNF), que permite identificar as áreas que carecem de atualização de conhecimentos e/ou desenvolvimento de competências, pretendendo-se, assim, conciliar as necessidades da Organização com as expectativas e necessidades dos colaboradores.

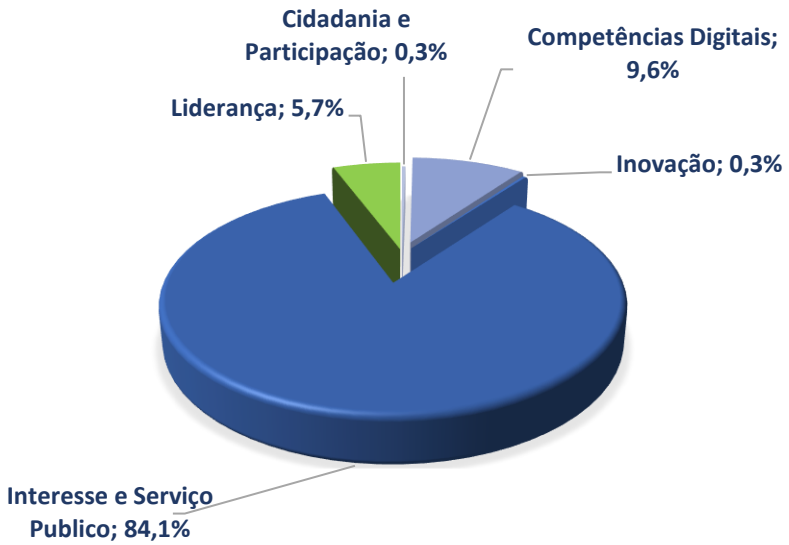
Deste modo, centrados numa maior eficiência e eficácia desta Autoridade, importa dar a conhecer o Plano de Formação para 2023, cujos objetivos, indicadores e atividades formativas planeadas, se encontram esplanadas neste plano.

2. Sumário Executivo

Indicadores de Gestão Orçamental relativo ao Plano de Formação de 2023, cfr. quadro infra.

Indicadores de Gestão - Plano de Formação | 2023				
Formações (Áreas Temáticas)	**Nº de Formações**	**Nº de Formandos**	**Valor por Temática de Formação (previsto)**	**Valor Percentual /Total por Área de Formação**
Cidadania e Participação	2	2	280,00 €	0,3%
Competências Digitais	29	91	9 484,25 €	9,6%
Inovação	2	2	280,00 €	0,3%
Interesse e Serviço Público	85	454	83 056,00 €	84,1%
Liderança	4	4	5 644,00 €	5,7%
Formação Interna | ANSR	9	90	0,00 €	0,0%
Total do Valor Estimado	**131**	**643**	**98 744,25 €**	**100%**

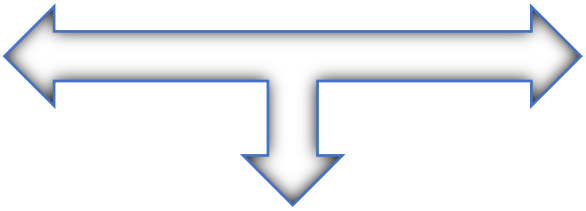
*Em anexo consta o mapa das ações de formação, de acordo com o levantamento de necessidades, áreas de formação / formandos / valores / percentagens.



Por fim, importa ainda referir que a ANSR dá a conhecer o Plano de Formação para 2023, tendo como ciclo formativo os pontos chave de monitorização e a melhoria contínua do processo formativo, e neste contexto destaca-se a seguinte questão:

Formação Para Quê?

Desenvolvimento de Competências

Produtividade  *Bem-Estar*

Qualidade

No pressuposto de que, quanto maior for a valorização dos trabalhadores, maior será a sua motivação e empenho e, por esta via, maior será também a produtividade da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária, importando, assim, definir um Plano de Formação que, de forma integrada e articulada, consiga conciliar a escolha das ações de formação com as verdadeiras necessidades de formação destes serviços em linha com a missão e os objetivos estratégicos identificados no levantamento de necessidades desta Autoridade.

3. Objetivos e Princípios do Plano de Formação

O Plano de Formação foi elaborado de acordo com o diagnóstico das necessidades efetuado e procurou atender às políticas de desenvolvimento de recursos humanos e de inovação para a modernização administrativa, e sobretudo às necessidades prioritárias dos trabalhadores face às exigências das suas funções dos postos de trabalho que ocupam, e, igualmente, à identificação das necessidades de formação decorrentes do processo de avaliação do desempenho.

O presente Plano de Formação pretende, assim, dar uma orientação quanto aos objetivos pretendidos, deixando ao mesmo tempo a liberdade para que cada trabalhador procure a tipologia de formação que mais se adapta a si e às suas necessidades, sendo que o único objetivo a considerar em cada uma delas é que deve contribuir para o eixo estratégico, ou seja, construir uma cultura de aprendizagem promotora do desenvolvimento pessoal e profissional.

Deste modo, as ações de formação surgem como um ponto muito favorável dentro do contexto organizacional da ANSR, com os seguintes objetivos:

- Desenvolver o exercício de funções, aperfeiçoar e capacitar o trabalhador para a execução das atividades laborais e fazer face a algumas lacunas, desenvolvendo competências profissionais;
- Contribuir para a eficiência, a eficácia e a qualidade do desempenho da ANSR;
- A possível retenção das pessoas na organização, uma vez que a possibilidade de receber formação gera a perceção de que a ANSR investe nos trabalhadores, motivando-os e satisfazendo-os, contribuindo para um clima organizacional mais saudável;
- Assegurar a todos os dirigentes superiores, intermédios ou detentores de cargos equiparados, a formação inicial e contínua obrigatória, regulamentada pela Portaria nº 146/2011, de 7 de abril;
- Dinamizar uma cultura de gestão do conhecimento organizacional, que incentive e valorize a produção, a difusão e a utilização do conhecimento;
- Aumentar a produtividade do colaborador, em virtude do desenvolvimento das suas competências, gerando, deste modo, um melhor desempenho;

- Trabalhar a inteligência emocional do colaborador, fazendo com que venha a entender e ter consciência daquilo que vai aprender e que pode aplicar no seu dia-a-dia, melhorando, dessa forma, o seu desenvolvimento pessoal e consequentemente organizacional.

Em conformidade com o disposto no artigo nº 5.º do Decreto-Lei nº 86-A/2016, de 29 de dezembro, o presente plano de formação profissional assenta nos seguintes princípios:

a) **Universalidade**, abrangendo todos os trabalhadores e dirigentes da ANSR;
b) **Igualdade** no acesso independentemente da carreira, função, órgão ou serviço onde se encontrem integrados, tenham iguais oportunidades de acesso à formação profissional;
c) **Boa Administração**, contribuindo para a eficiência, eficácia e qualidade da ANSR;
d) **Integração**, garantindo a inserção e coerência dos processos formativos no ciclo de gestão de órgãos e serviços e de pessoas;
e) **Adequação do Processo Formativo,** em todas as suas fases, às efetivas necessidades dos trabalhadores e dos órgãos e serviços.

Princípios:

4. 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, na sua atual redação, estabelece a responsabilidade da entidade patronal pela formação obrigatória dos trabalhadores em funções públicas e determina que "os trabalhadores têm o direito de frequentar ações de formação e aperfeiçoamento para o seu desenvolvimento profissional. Por sua vez, o Regime da Formação Profissional na Administração Pública (RFP), definido pelo Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, aplicável ao universo definido no artigo 1.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". Assim, deve o empregador público reforçar o papel da formação como instrumento estratégico de gestão e proporcionar formação profissional aos trabalhadores, designadamente:

- Procurar que a formação abranja todos os trabalhadores, em situação de igualdade de oportunidades de acesso.
- Elaborar o diagnóstico de necessidades de formação, atendendo às exigências de desempenho e de desenvolvimento da organização, dos serviços e dos trabalhadores.
- Conceber e concretizar o Plano de Formação, com base nas necessidades identificadas, nas prioridades, nas estratégias e políticas de gestão e desenvolvimento.
- Avaliar a formação de forma sistemática e produzir um relatório de gestão da formação que contribua para a melhoria contínua da organização.

- Propor ações de formação orientadas para resultados, alinhadas com a estratégia de gestão por competências, e criar condições para a transferência das aprendizagens para o exercício do trabalho, envolvendo os trabalhadores e dirigentes;

- Dinamizar uma cultura de gestão do conhecimento organizacional que incentive e valorize a difusão e utilização do conhecimento, não apenas ao nível da formação formal, mas também das aprendizagens que se realizam em contextos informais, não formais e as que decorrem da iniciativa dos trabalhadores.

Para efeitos do regime da formação profissional na Administração Pública, a formação profissional é entendida 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 pessoal e profissional dos trabalhadores e dirigentes desta entidade.

Assim a formação profissional pode assumir as modalidades de formação inicial, formação contínua, e de formação para a valorização profissional, cfr. dispõe os artigos 6.º a 9.º do Decreto-Lei nº 86-A/2016, de 29 de dezembro:

No que concerne à tipologia, a formação profissional, de acordo com o nº 2, do artigo 10º, do Decreto-Lei nº 86-A/2016, de 29 de dezembro, estrutura-se, quanto à duração, da seguinte forma:

- Formação de pequena duração, até 30 horas;
- Formação de média duração, superior a 30h e até 60 horas;
- Formação de longa duração, superior a 60 horas.

Deste modo, sendo a formação reconhecida como variável estratégica, o planeamento da formação desta Autoridade pretende assegurar em função das necessidades identificadas os seguintes pontos:

a) Políticas de desenvolvimento de recursos humanos, de inovação e de modernização administrativas, garantido uma abordagem prospetiva da atividade formativa;
b) A pertinência dos objetivos e do conteúdo da formação em relação ao posto de trabalho, visando a mobilização das equipas para alcançar os objetivos fixados e definidos pelas áreas estratégicas;
c) Identificação de necessidades de formação decorrente do processo de avaliação de desempenho;
d) Aumentar o nível de conhecimentos gerais, quer para responder às aspirações individuais de desenvolvimento profissional, quer para permitir aos vários trabalhadores participar na evolução desta Autoridade, diversificando os processos de formação;
e) Preparar para as mudanças de função, com o objetivo de assegurar a cada trabalhador um trabalho útil e um desenvolvimento profissional num contexto fortemente evolutivo.

Em conformidade com o disposto no Decreto-Lei nº 86-A/2016, de 29 de dezembro, o investimento na formação profissional do trabalhador engrandece as qualificações profissionais deste, aumentando a sua produtividade o que, por sua vez, corresponde ao retorno para a ANSR desse investimento.

Neste sentido, atente-se ao aditamento ao Contrato de Trabalho em Funções Públicas, a que se refere o art.º 32.º do Regulamento Interno de Formação Profissional da ANSR[1], no âmbito do pacto de permanência, refere que "*Nas formações de especialização, designadamente, cursos pós-graduados ou outros de longa duração equiparados, financiados pela ANSR, o pacto de permanência é de 3 anos, podendo esta Autoridade acionar o instrumento previsto no artigo nº 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, a título de compensação por despesas feitas com a formação profissional*".

[1] Regulamento Interno de Formação Profissional da ANSR

Chegados a este ponto, demonstra-se necessário clarificar o que se entende por pacto de permanência[2] que determina que "*a estabilização do contrato de trabalho por um período ajustado com o empregador que haja incorrido em significativas despesas com a sua formação profissional, com vista a possibilitar a este o retorno de tal investimento, através do proveito que retira do desempenho daquele, valorizado pelos novos conhecimentos e/ou competências*".

Destarte, o legislador abre a possibilidade de o trabalhador, mediante acordo com a entidade empregadora que incorreu em despesas avultadas com a sua formação profissional, garantir a esta que permanecerá ao serviço da mesma durante um determinado período de tempo.

5. Metodologia

A identificação de necessidades de formação é uma fase essencial para que todo o ciclo formativo acrescente valor, sendo esta fase onde se determinará o desenvolvimento das fases posteriores de todo o processo formativo, assim, a ANSR promove, anualmente, a elaboração de um Diagnóstico de Necessidades de Formação, com o propósito de identificar as áreas de atividade, nas quais os seus trabalhadores carecem de atualização ou reciclagem de conhecimentos, que irá servir de base ao plano das ações de formação a implementar ao longo do ano de 2023, ou seja, ilustrar quais as necessidades de formação e estabelecer uma relação entre as exigências do desempenho das funções desenvolvidas pelos trabalhadores e ainda a verificação do desempenho/competências atuais e as desejadas.

Partindo do pressuposto de uma análise *Individual, Organizacional* e *Técnica/Funcional*, definiu-se as principais áreas de formação a contemplar no Plano de Formação/2023, tendo em conta as dimensões em baixo descritas:

[2] VASCONCELOS, Joana in Código do Trabalho Anotado, Edições Almedina, 13.ª Edição (2020), p. 354.

Conforme ilustrado na imagem anterior, realizou-se numa primeira etapa uma análise organizacional que recaiu sobre a missão, visão e valores, objetivos, recursos, capacidades e competências, bem como a estrutura socioecómico e tecnológica inserida na ANSR. Numa segunda etapa, foi aplicado um questionário a todos os trabalhadores para identificar as áreas de formação chave que estes consideravam para a melhoria do desempenho profissional, assim como as modalidades de formação adequadas a cada trabalhador. A análise individual, por sua vez, serviu de base à equipa técnica que efetua uma análise funcional de modo a que seja conciliada as necessidades formativas identificadas pelos trabalhadores com os objetivos estratégicos da ANSR.

Deste modo, foi possível delinear o projeto formativo para o ano de 2023, cujo objetivo primordial é o de colmatar as necessidades identificadas pelos Diretores de Unidade, Chefes de Divisão, Coordenadores dos Núcleos e pelos trabalhadores da ANSR, com vista a dotar os recursos humanos de conhecimentos e competências exigíveis para os respetivos postos de trabalho. Decorrente do levantamento de necessidades realizado pelo NRH/Formação, identificam-se as necessidades de formação reportadas, conforme quadro infra.

Unidades Orgânicas	Departamentos/ Divisões/Núcleos	Entregues e Validados p/ Superiores Hierárquicos	Entregues e NÃO Validados p/ Superiores Hierárquicos	Trabalhadores que NÃO Entregaram as Propostas de Formação
GAP (8)		0	2	6
DADO	DADO (9)	1	3	5
	NRH (7)	4	3	0
	NIF (5)	1	2	2
	NGD (18)	12	2	4
	NPL (5)	2	1	2
	NPQ (6)	5	1	0
	NCP (6)	0	0	6
	NAJ (5)	4	0	1
	NGF (9)	6	1	2
DCIP	DCIP (2)	2	0	0
	NCI (7)	7	0	0
	NAA (1)	1	0	0
	NLC (5)	5	0	0
UFTC	UFTC (2)	1	0	1
	DFPC (39)	37	2	0
	DOCO (15)	9	2	4
UPSR	UPSR (1)	0	0	1
	DOSE (8)	6	1	1
	DENP (5)	2	2	1*

* Regresso à ANSR, por cessação da mobilidade.

Para além desta oferta formativa, os trabalhadores podem, ainda, por sua iniciativa, participar em ações de formação que se desenvolvem no exterior (autoformação), nos termos do art.º n.º 16º do DL nº 86-A/2016, de 29 de dezembro.

De salientar, ainda, que a execução do presente Plano de Formação e o respetivo desenvolvimento e monitorização ficam sob a responsabilidade do NRH/Formação da ANSR, segundo as solicitações dos dirigentes intermédios e as diretrizes da direção superior.

6. Despesa Estimada Para o Plano de Formação da ANSR

A concretização do Plano de Formação para o ano de 2023, pressupõe a afetação dos respetivos recursos financeiros. A política de formação assenta em escolhas e, após a receção dos diagnósticos das necessidades formativas, procedeu-se à previsão orçamental dos cursos de formação que constituem o Plano de Formação de 2023. A importância dos orçamentos de formação conduziu ao desenvolvimento da gestão da formação, sendo que para o efeito, a ANSR teve em conta a informação rececionada pelo Núcleo de Orçamento e Gestão Financeira (NGF) desta Autoridade, constando em anexo o mapa das respetivas ações de formação, de acordo com o leque de necessidades de formação. Estes custos poderão ser substancialmente reduzidos com a realização de parcerias, ora designado por Instituto Nacional de Administração, INA, I.P., e outras entidades privadas e/ou públicas vocacionadas para a organização e desenvolvimento de Planos de Formação.

Todavia, este planeamento poderá sofrer alterações mais ou menos significativas, podendo algumas unidades/subunidades desta entidade adicionar, oportunamente, pedidos de formação ao longo do ano. Tais factos poderão alterar o cálculo previsional, quer do volume de horas de formação, quer do montante da despesa prevista, ficando assim condicionada às disponibilidades orçamentais para o ano de 2023, a frequência das ações de formação planeadas.

A gestão previsional traduz-se pela determinação do plano e dos programas previsionais de formação: avaliação qualitativa dos cursos, calendarização das ações e dos custos previsionais, entre outros.

6.1. Dotação Orçamental | 2023

A verba disponível para a formação profissional no orçamento da ANSR para 2023, é a que consta no quadro infra:

Classificação Económica de Despesa	Designação Rubrica de Despesa	Valor Orçamentado 2023
D020215A000	TECNOLOGIAS DA INFORMACAO E COMUNICACAO - TIC	30 000,00€
D020215B000	OUTRAS	111 450,00 €
TOTAL		141 450,00 €

A ANSR teve em conta a informação prestada, pelo Núcleo de Gestão de Orçamento e Gestão Financeira (NGF), relativamente as verbas destinadas à Formação para o ano 2023.

Relativamente à designação TIC (Tecnologias da Informação e Comunicação) e, tendo em conta as especificidades que representam para esta Autoridade, está prevista a formação aos trabalhadores da ANSR adstritos à subunidade de Informática a garantia de frequência de pelo menos, uma formação por trabalhador.

O valor orçamentado supra indicado foi efetuado de acordo com os quadros apensos ao plano de formação para 2023 (Anexo), bem como, do sumário executivo deste Plano de Formação (Levantamento de Necessidades para 2023). Sendo o mesmo, apenas uma estimativa das necessidades dos serviços/propostas dos trabalhadores, podendo no entanto vir a ocorrer, outras situações alheias, como p. ex., desistência(s) do(s) trabalhador(es) *ou* por não ocorrências/inexistência de formações.

7. Programa Anual de Formação do INA, I.P. / 2023

A formação profissional assume um papel crucial na redução do desiderato da qualificação e dignificação dos trabalhadores da Administração Pública, devendo desenvolver-se num quadro integrado de gestão e racionalização das estruturas e meios formativos existentes, visando promover a eficácia e a eficiência dos serviços públicos e a qualificação dos recursos humanos.
No que concerne à formação ministrada pelo Instituto Nacional de Administração, I.P. (INA)[3], este instituto dispõe de cursos de curta e de longa duração, destinados aos trabalhadores da Administração Pública, nas diversas áreas estratégicas de formação normativamente definidas aprovada pelo Decreto-Lei nº 86-A/2016, de 29 de dezembro e pelo Despacho nº 3431/2019, de 19 de março[4].

O Programa de Formação do INA para 2023, foi alvo de restruturação assente em temáticas centrais para 2023, assumindo, este Instituto um papel de promotor direto na abertura de oferta formativa em parceria com outras entidades das diferentes áreas governativas, no intuito de coordenar esforços para a prossecução da política do XXIII Governo Constitucional.
O Programa de Formação para 2023, integra a oferta formativa do INA direcionada aos trabalhadores e dirigentes da Administração Pública, sendo que, os próximos cursos para o ano de 2023 já se encontram disponíveis no site, na área **SIGEF[5].**

As áreas estratégicas de formação do INA, I.P., encontram-se organizadas e distribuídas, da seguinte forma:

- Cidadania e Participação
- Competências Digitais
- Inovação
- Interesse e Serviço Público
- Liderança
- Formação à Medida

[3] *https://www.ina.pt/index.php/centro-de-formacao-oferta-formativa/143-sobre-nos/ina/1827-projetos-financiados-compete-2020-2018*
[4] Despacho nº 3431/2019, de 19 de março
[5] https://sigef.ina.pt/

Em 2023, a oferta formativa inclui ainda:

- Formação desenvolvida em parceria com as instituições de ensino superior;
- Programa de Capacitação Avançada para o Início de Funções na Carreira de Técnico Superior (CAT - Inicial);
- Formação à Medida.

A oferta de formação à distância (Moodle e MOOCs), abrange em particular, as áreas da capacitação digital e da implementação de políticas públicas específicas.

O INA, I.P., assinou, em 2021, protocolos de colaboração com o Conselho de Reitores das Universidades Portuguesas (CRUP) e com o Conselho Coordenador dos Institutos Superiores Politécnicos (CCISP), sem prejuízo da celebração de especializadas e posteriores parcerias, nomeadamente sob a forma de consórcio.

Ao abrigo dos n.ºs 2 e 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 19/2021, de 15 de março, a Portaria n.º 669/2022 de 7 de setembro, veio definir os consórcios e respetivos termos, a formalizar entre o INA, I.P., e Instituições de Ensino Superior e do Sistema Científico e Tecnológico, com vista ao desenvolvimento de ações de formação na Administração Pública.

- FA > AP
  Formação Avançada para a Administração
- Leap > AP
  Liderança Executiva na Administração Pública
- CA > AP
  Contabilidade e Auditoria para a Administração Pública
- IP > AP
  Impulso Digital para a Administração Pública

Considerando os respetivos objetivos e destinatários, trata-se de um domínio de atuação formativa de especial relevância, que visa dotar os trabalhadores da AP de competências essenciais ao desempenho das atividades inerentes a cargos/carreiras e grupos profissionais.

8. Áreas Temáticas Centrais de Formação

De acordo com o Programa de Formação do Instituto Nacional de Administração, I.P. para 2023.

8.1. Formação - Cidadania e Participação

A formação para a Cidadania e Participação evidenciam a legitimidade do Estado de Direito. A oferta em áreas como a defesa e concretização de direitos fundamentais, a proteção multinível dos direitos humanos, a promoção da igualdade e inclusão deve assumir a prioridade para a redução de desigualdades estruturais e para a construção de uma sociedade mais coesa e mais justa. Novas competências são necessárias para que os funcionários públicos envolvam efetivamente os cidadãos e prestem melhores serviços.

- Cidadania e Direitos
- Participação

8.2. Formação em Competências Digitais |PRR

Visa a qualificação, capacitação e valorização dos recursos humanos da Administração Pública, numa era cada vez mais digital, afigura-se ser necessário capacitar os trabalhadores em funções públicas em competências digitais contribuindo para o incremento da respetiva produtividade e respetivas equipas em que se inserem. Para este desígnio, o INA, apresenta vários cursos disponibilizados ao abrigo do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), inscritos num conjunto de medidas em linha com o Plano de Ação para a Transição Digital, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 30/2020, de 21 de abril.

Aqui se confere as medidas necessárias i) Infoexclusão Zero, destinada a trabalhadores públicos em situação de infoexclusão ou em risco de o ser num futuro próximo e o programa ii) AP Digital 4.0, integrando programas que visam dar resposta a necessidades de inclusão digital, de capacitação em ferramentas de produtividade e em tecnologias emergentes, envolvendo, neste último caso, domínios tais como a inteligência artificial, cloud computing, computação avançada, gestão de dados, entre outros. A iniciativa AP Digital 4.0 integra ainda programas formativos de apoio à capacitação do pessoal de informática.

8.3. Formação em Competências da Inovação

Uma das ferramentas ao dispor dos serviços é a promoção da capacidade de inovar, encontrar novas soluções para resposta ao nível de serviço desejado, e para que sejam capazes de garantir melhores e mais ajustadas soluções às necessidades dos cidadãos que recorrem aos serviços do Estado. Práticas inovadoras nos atos de gestão e realização da prestação pública, processos que desafiam as organizações a alterar modelos de funcionamento, de gestão interna de recursos e reorganização de formas e ambientes de trabalho, são pilares essenciais para uma eficiente gestão na AP, a inovação associada ao planeamento estratégico da força de trabalho baseado em capacidades de previsão tem o potencial ímpar nas políticas públicas de emprego. Um bom planeamento requer uma boa compreensão do modelo operacional organizacional, das estratégias e objetivos de transformação e do ambiente operacional mais amplo, incluindo o contexto sociopolítico e o mercado de trabalho. A oferta formativa disponibilizada na temática Inovação, visa dotar os trabalhadores da Administração Pública dos instrumentos essenciais para que possam ser desencadeados, nos serviços públicos, novas dinâmicas de gestão e organização do trabalho individual ou de grupo, tendo em vista assegurar a prestação pública assenta na criatividade em ação para uma gestão pública moderna.

8.4. Formação diferenciada - Interesse e Serviço Público

Pretende assegurar diferentes serviços públicos que permitem dar resposta às necessidades da dos trabalhadores, devendo prevalecer nessa prestação o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo. É-lhe ainda exigida a disponibilização universal de serviços públicos suficientes, garantindo desta forma a qualidade de vida da população que serve. Este desígnio é concretizado através de vários investimentos que permitem atualizar e reestruturar os serviços responsáveis pelo fornecimento de tais respostas, sendo um desses investimentos a capacitação profissional dos respetivos trabalhadores. Para estes, disponibilizam-se ofertas formativas específicas diferenciadas por domínios funcionais de atuação, facilitando a sua escolha individual ou agregação em percursos multitemáticos para melhor resposta a necessidades de formação específicas.

8.5. Formação em Competências de Liderança

Os organismos públicos devem desenvolver ambientes e modelos de trabalho que, com lideranças mobilizadoras, permitam aos trabalhadores identificar problemas, formular ideias, desenvolver propostas, colocar em prática projetos inovadores, avaliar os resultados e partilhar o conhecimento de forma mais colaborativa.

Os novos líderes devem, ainda, ser capazes de impulsionar a inovação, desenvolver equipas e fomentar o empoderamento, conhecimento, responsabilidade, e capacidade de adaptação, bem como, competências sociais, emocionais e cognitivas. A par destas competências são, também, importantes a capacidade para desenvolver empatia, cultivar relacionamentos, gerir efetivamente a dinâmica de grupo.

Será de referir a importância de destacar as novas metodologias de trabalho que requerem outro tipo de competências ao nível da gestão, comunicação, recurso a ferramentas interativas, gestão do tempo, autonomia e responsabilidade. Prevê-se o desenvolvimento de dois tipos de formação:

- Formação Avançada >AP (Consórcio FA>AP)

  Consórcio com vista ao desenvolvimento das ações de formação de quadros técnicos superiores e dirigentes da Administração Pública, previsto no n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 19/2021, de 15 de março.

- Formação Executiva > AP (Consórcio Leap>AP)

  Consórcio visando a qualificação, capacitação e valorização dos recursos humanos da Administração Pública, através de um programa de formação avançada, de cariz profissionalizante, e de investigação e experimentação aplicada nas áreas da liderança e gestão.

8.6. Programa de Capacitação Avançada para o Inicio das Funções na Carreira de Técnico Superior (CAT-INICIAL)

O Programa de Capacitação Avançada para Trabalhadores em Funções Públicas, regulamentado pela Portaria n.º 231/2019, de 23 de julho, com a redação dada pela Portaria n.º 107/2022, de 8 de março, tem como objetivo proporcionar a formação inicial obrigatória que assegure elevados níveis de qualificação em domínios transversais a toda a Administração Pública e em domínios especializados para diferentes perfis profissionais.

8.7. Formação à Medida

Ações formativas, direcionadas a necessidades específicas identificadas pelos organismos públicos, para construção do seu próprio percurso formativo, no recurso a este figurino, a conceção curricular de ações de formação, implica a articulação com peritos/especialistas nos domínios formativos, pretendem: i) Desafiar dirigentes e gestores da formação no sentido de desenho de específicas soluções e programas; ii) Ser impelido à cocriação de soluções para além da oferta formativa existente em catálogo; iii) Apostar no desenvolvimento de ideias, conceitos e projetos, que assegurem a cooperação técnica nacional e internacional para a valorização e capacitação dos recursos humanos na AP. Esta abordagem, agregadora de iniciativas, promove numa fase inicial o trabalho colaborativo na AP, dando resposta às necessidades de um contexto específico ou subsetor da Administração Pública.

O domínio temático RGPD e Proteção de Dados visa preparar as entidades da Administração Pública para o estrito cumprimento do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD), aplicável desde maio de 2018. As entidades públicas devem atender aos direitos e obrigações dos titulares dos dados, razão pela qual são necessárias ferramentas práticas de informação e comunicação para atuar e assegurar a conformidade com o RGPD. A figura do Encarregado de Proteção de Dados (EPD) assume, por isso, particular relevo nas entidades públicas.

Por fim, a agenda formativa para o ano de 2023 poderá ser consultada no site do INA, I.P., através da plataforma eletrónica de gestão da formação (Sistema Integrado de Gestão da Formação) em: https://sigef.ina.pt

9. A Elaboração do Plano de Formação

O Plano de Formação da ANSR para 2023, decorre do estudo de diagnóstico de necessidades de formação, delineado, de acordo com o levantamento de Necessidades de Formação, este encontra-se estruturado por área de formação organizacional, cursos/ações de formação, ajustado aos objetivos operacionais que se pretendem alcançar na ANSR, tendo como finalidade desenvolver e potenciar competências em Recursos Humanos, contribuindo assim para a modernização da Organização, em prol de um serviço público de qualidade.

Ao nível da formação esta realidade é muito evidente, a ANSR assume-se como um organismo de referência em vários domínios de atividade, pelo que considera vital promover uma articulação e colaboração permanente com várias entidades formadoras públicas e privadas, numa perspetiva de obtenção de sinergias para as respetivas atividades, direcionadas para o desenvolvimento de formação especializada com temas que vão desde as questões de liderança às técnicas de aplicação da lei.

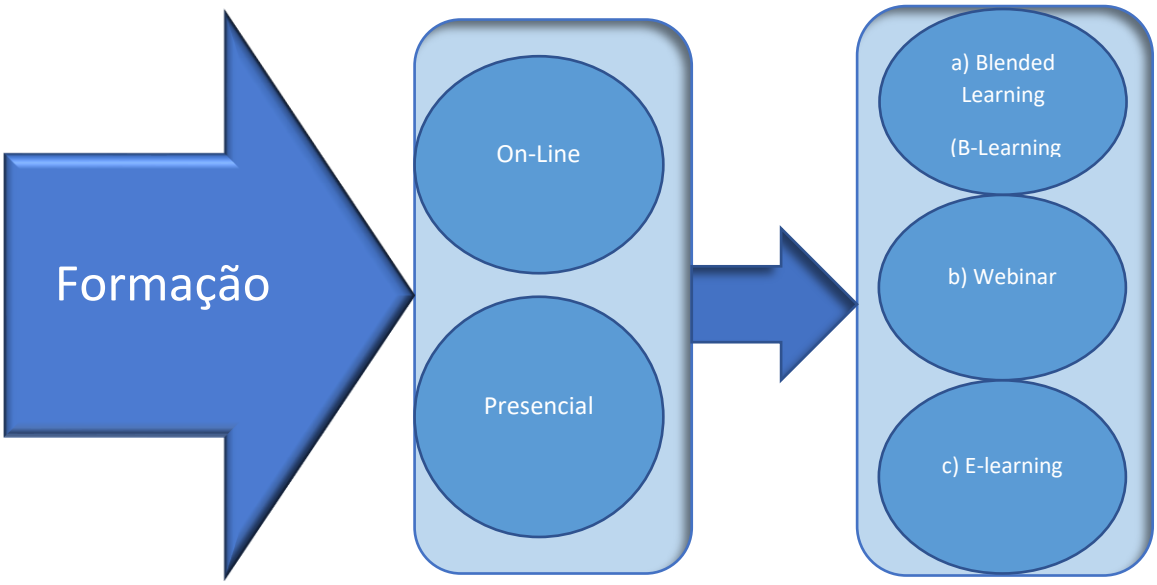
O Plano de Formação para o ano de 2023 priorizou necessidades de formação estratégicas e técnicas identificadas pelos Diretores de Unidade, Chefes de Divisão, e Coordenadores da ANSR, e que são cruciais para o alcance da missão da organização, a par de necessidades de formação transversal, como a capacitação das pessoas ao nível do digital e das competências de inovação, tornando-se evidente que o segredo para alcançar a vantagem competitiva não é apenas investir em grandes estruturas e equipamentos de alta tecnologia, mas sim preparar os trabalhadores para lidar com estes novos recursos, propondo-se uma forma de aprendizagem inovadora, mais perto do trabalhador e tendo em conta a sua integração com as especificidades da organização. Vivemos tempos complexos em que aos desafios decorrentes, do combate às desigualdades, da evolução demográfica e da transição digital, se juntam novas e prementes exigências resultantes do contexto da crise sanitária e social que vivemos. Na resposta a estes desafios é crucial desenvolvermos e mudarmos a cultura das nossas organizações, centrando-nos nos cidadãos e nas suas necessidades, bem como nos trabalhadores, na sua criatividade e competência para inovar.

A formação profissional é um elemento crucial no desenvolvimento das organizações, revelando-se de extrema importância na atividade exercida pela Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária, organizando ações de formação, especializações, workshops,

conferências e seminários numa estratégia ativa de qualificação e atualização dos seus recursos humanos, promovendo de forma sistemática e contínua a melhoria das competências profissionais e a atualização de conhecimentos dos seus trabalhadores.

No contexto atual, as tecnologias ganham cada vez mais destaque, tornando a modalidade de referência em formação a online (E-learning, B-Learning e Webinar), uma alternativa viável e de confiança para responder às necessidades de formação dos trabalhadores da ANSR.

As várias modalidades de formação assentam nos modelos de formação acima referenciados, que importam destacar na figura infra:



a) A ação de formação é ministrada de modo misto, não presencial, normalmente com recurso à internet e presencial;
b) A ação de formação é ministrada com recurso à internet, não presencial, que se assemelha a uma webconferência, ou seja, onde o/a formando/a poderá colocar perguntas, por exemplo, através do *chat*;
c) Modalidade de ensino à distância não presencial, maioritariamente suportada por uma plataforma de aprendizagem, que permite o acesso continuado dos conteúdos. O/a formando/a acede à formação em qualquer momento e em qualquer lugar, utilizando a *internet* como meio de comunicação (simultâneo ou não).

A frequência de ações de formação profissional proporcionadas pelo empregador é um dever previsto na alínea d), n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho e no artigo 15.º do Decreto Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro.

10. Diagnóstico de Necessidades de Formação

O diagnóstico de necessidades de formação consiste na deteção de carências a nível individual e/ou coletivo referentes a conhecimentos, capacidades e comportamentos, tendo em vista a elaboração do Plano de Formação para o ano de 2023 da ANSR. A fase de diagnóstico pode considerar-se uma das mais importantes do ciclo de formação, ela determina, em grande parte, todas as fases ulteriores do processo e apoia diretamente a elaboração do plano de formação. Neste sentido, a necessidade de realizar um diagnóstico antes de concretizar a formação é de grande importância, dado que este permite evidenciar os aspetos que poderão impedir ou comprometer a eficácia da formação. O conhecimento das necessidades de formação é fundamental para que o Plano de Formação contribua efetivamente para a melhoria do desempenho de todos os colaboradores da ANSR.

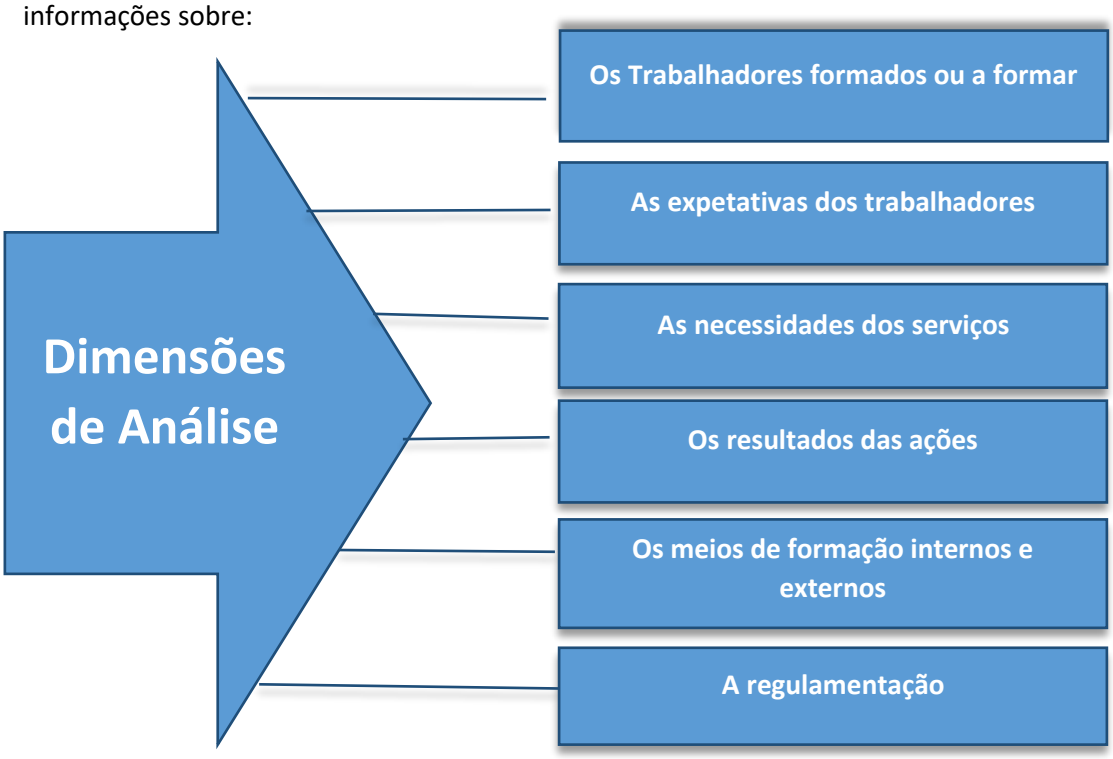
Na elaboração de um Plano de Formação é essencial ter consciência da conjuntura atual, que cada vez mais obriga a um esforço redobrado de adaptabilidade a um contexto de recursos escassos, à análise minuciosa organizacional que requer reconhecer toda a organização na qual está inserida, alinhando tudo isto com as orientações, objetivos estratégicos e objetivos operacionais visando a busca de novas soluções, numa lógica de cooperação, transversal a toda a ANSR.

Assim, a análise individual teve em conta o envio aos trabalhadores de um questionário de "Levantamento de Necessidades Formativas" (LNF) para reflexão/autoavaliação da sua performance e do seu desempenho, de modo a identificarem as áreas de formação preponderantes para a melhoria do seu desempenho profissional. Dando lugar à análise funcional, na auscultação dos seus dirigentes de nível intermédio, que identificaram as

necessidades orgânicas, bem como dos seus trabalhadores. No que concerne à análise técnica, após a receção dos questionários dos trabalhadores, os resultados dos mesmos foram remetidos aos respetivos dirigentes para avaliação das propostas dos trabalhadores. Neste âmbito, torna-se crucial que a responsabilidade pelo "Levantamento de Necessidades de Formação" não deve ser uma atribuição exclusiva do NRH/Formação, a de identificar as necessidades e detetar as falhas existentes, mas antes ser abordada como uma área de corresponsabilidade de todas as chefias desta entidade. Desta forma, o levantamento das necessidades de formação deve ser um processo conjunto e participativo, tendo como base a orientação e acompanhamento dos Recursos Humanos/Formação.

Citando Chiavenato (2004)[6], cada organização tem a sua cultura organizacional e fazer parte de uma organização significa assimilar a sua cultura. Viver em uma organização, trabalhar em conjunto com ela, partilhar as suas atividades e desenvolver a sua carreira é participar intimamente da sua cultura organizacional.

Na abordagem deste tema, apresentam-se as várias dimensões de análise a considerar na realização de um diagnóstico de necessidades, pelo que, deverá inserir-se numa estratégia de melhoria de qualidade e desenvolvimento da ANSR, devendo dispor permanentemente de informações sobre:



[6] Chiavenato, I. (2004). *Recursos humanos: o capital humano das organizações*. 8ª ed. São Paulo: Atlas.

11. Avaliação da Formação

A ANSR tem vindo a apostar no aumento da oferta formativa, considerando que esta está diretamente relacionada com a qualidade do desempenho, eficácia e eficiência da atuação, tratando-se de um investimento de forte retorno e impacto. Para se poder perceber de que forma é que a formação tem impacto na avaliação de desempenho, é necessário que sejam aprofundados os conhecimentos sobre a temática da avaliação de desempenho, bem como os conceitos básicos fundamentais que a envolvem.

Chegados a este ponto, demonstra-se necessário ilustrar a importância da avaliação na formação, sendo que avaliar o desempenho de objetos e pessoas é algo que se torna constante no mundo em que vivemos. Avaliamos tudo e todos os que nos rodeiam. Desde o volume do conjunto de som que compramos até ao comportamento dos nossos amigos em situações complicadas, tudo é avaliado, de tal forma que a avaliação de desempenho acaba por se tornar algo bastante banal nas nossas vidas. As organizações não são muito diferentes (Chiavenato, 1991)[7]

Torna-se, assim, relevante que haja adaptação da avaliação sempre que necessário, uma vez que os parâmetros especificados podem nem sempre estar de acordo com o que se espera do trabalhador. Ou seja, a falta de comunicação poderá afetar significativamente o comportamento futuro do trabalhador e a sua produtividade e, nesse sentido, será importante observar a avaliação de desempenho como algo positivo que deve ser trabalhado para que sejam atingidos os objetivos ou metas inicialmente traçadas para esta entidade, apostando em profissionais altamente qualificados, que devem desenvolver as suas qualificações, a melhoria e a atualização das suas competências da forma mais adequada.

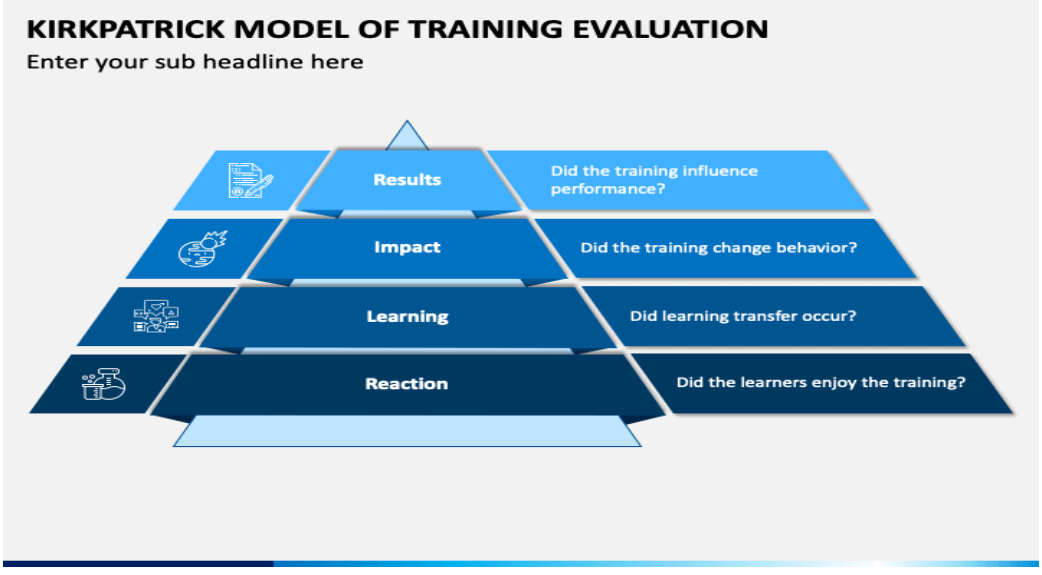
De salientar Spencer (1993)[8], definindo a competência como uma característica inerente ao indivíduo, uma relação de causalidade com o comportamento e a performance no trabalho, e está também relacionada com um critério de referência, defendendo que com base num critério específico é possível identificar se a competência é executada num nível superior ou inferior.

[7] Chiavenato, I. (1991). Recursos Humanos. Lisboa: Editora Atlas
[8] Spencer, L., & Spencer, S. (1993). Competence at work: Models for superior performance. New York: John and Sons

Por fim, à semelhança do que sucedeu no Plano de Formação anterior será efetuada uma monitorização da sua execução do ponto de vista físico e financeiro, tendo em consideração que no final será realizada uma avaliação global, visando a mudança de comportamentos e, neste nível de avaliação, procura-se avaliar o que foi aprendido em função do que foi executado com os novos conhecimentos.

De acordo com o nº 3, do artigo nº 22, do Decreto-lei nº 86-A/2016, de 29 de dezembro[9], os níveis avaliativos são identificados segundo as fases do processo de formação: *Reação/Satisfação, Aprendizagem, Comportamento e Resultados/Impacto*.

Um dos modelos para a avaliação da formação, mas também um dos mais utilizados foi proposto por Kirkpatrick (1959). Trata-se de um modelo capaz de medir a qualidade e efetividade de uma intervenção formativa a partir da análise aos quatro níveis de avaliação: (w3avaliação da reação dos participantes ao sistema, avaliação do conhecimento dos participantes, avaliação do comportamento dos participantes, avaliação dos resultados da formação e respetivo impacto, mais conhecido como o Modelo Hierárquico (pirâmide) de Resultados da Formação de Donald Kirkpatrick:



[9] Decreto-lei nº 86-A/2016, de 29 de dezembro

Os Níveis de Avaliação de Kirkpatrick são descritos da seguinte forma:

- **Nível 1 - Avaliação da Reação dos Participantes à formação** visa avaliar o grau de satisfação dos diferentes intervenientes no processo formativo. Realizada a quente, no final dos módulos ou das sessões permite avaliar o grau de satisfação em diferentes domínios e a partir dessa informação introduzir melhorias no sistema. A sua grande limitação é que não fornece qualquer tipo de informação sobre as aprendizagens obtidas e por conseguinte sobre o eventual efeito das mesmas na organização.
- **Nível 2 - Avaliação do Conhecimento/Aprendizagem dos Participantes** visa avaliar até que ponto os formandos estão a adquirir conhecimentos pretendidos e pré-definidos no diagnóstico de necessidades de formação (saber saber). Dando feedback constante aos formandos do processo da sua aprendizagem permite motivá-los e por outro lado introduzir melhorias no sistema.
- **Nível 3 - Avaliação do Comportamento dos Participantes** visa avaliar em que medida os novos conhecimentos adquiridos estão a modificar os comportamentos e a ser postos em prática melhorando o seu desempenho. Tem como objetivo melhorar o nível de desempenho e, portanto, de produtividade do indivíduo nas várias competências que compõem o seu perfil funcional - estratégico-conceptuais (saber saber), técnico-profissionais (saber fazer) e sócio comportamentais (saber estar *ou* ser).
- **Nível 4 - Avaliação dos Resultados da Formação e Respetivo Impacto** visa avaliar a variação detetada, a partir de indicadores palpáveis. Ou seja, avaliar qual a variação entre o gap identificado no diagnóstico de necessidades de formação e saber até que ponto se vão modificar os comportamentos e colocá-los ao serviço de um determinado sistema/organização e, portanto, avaliar a variação de indicadores concretos previamente estabelecidos. Este referencial de formação é o menos utilizado e aquele que mais tem vindo a ser reclamado como fundamental para credibilizar a formação.

12. Conclusões Finais

O objetivo estratégico "Potenciar o Capital Humano", visa a manutenção e valorização das competências dos colaboradores da ANSR, proporcionando uma melhoria contínua, através do seu desenvolvimento, abrangendo todas as dimensões de análise consideradas na realização do diagnóstico de necessidades.

O Plano de Formação tem como finalidade contribuir para o desenvolvimento e qualificação dos colaboradores, face às necessidades individuais e organizacionais, estas alinhadas com a estratégia desta Autoridade, definidas com base nas orientações governamentais-XXIII Governo, para que seja prestado um serviço de melhor qualidade técnica e consequentemente, de maior competência, sem descurar a vertente da Inovação.

São objetivos concretos do Plano de Formação programar, organizar e tornar visível a informação relativa às necessidades formativas da ANSR, com o propósito de assegurar a instrução e o desenvolvimento dos processos, promovendo-se assim, todas as diligências necessárias à sua concretização, de modo a proporcionar o desenvolvimento de competências profissionais, numa ótica de melhoria contínua e contributo direto para o alcance do sucesso organizacional.

Encontra-se igualmente desenhado no Plano de Formação para o ano de 2023, o desiderato de identificar as necessidades formativas prioritárias, sem prejuízo da inclusão de outras, caso sejam identificadas como prioritárias ao longo do ano, atendendo às exigências dos postos de trabalho e às atividades a desenvolver pelas respetivas Unidades Nucleares e Flexíveis, em observância do disposto no Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, na sua atual redação, que define o regime da formação profissional na Administração Pública, bem como, o estipulado no Regulamento Interno de Formação Profissional.

ANEXO

PLANO FORMATIVO (INA, I.P., /OUTRAS ENTIDADES)

A ANSR encontra-se alinhada com os objetivos governamentais, que visam promover serviços de qualidade *e* inovação, em cooperação com entidades públicas *e* privadas, de acordo com o regime de formação profissional para a Administração Pública.

A Formação Profissional da ANSR tem como objetivo reforçar a qualificação, formação e capacitação dos trabalhadores nas distintas áreas estratégicas, contempladas pelo Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, despacho nº 3431/2019 de 28 de março, e pela portaria n.º 186/2018 de 27 de junho, que estabelece o Sistema de Incentivos à Inovação na Gestão Pública (SIIGeP).

***Plano Estruturado de acordo com as TEMÁTICAS Centrais,* designadas:**

I. **Cidadania e Participação**
II. **Competências Digitais**
III. **Inovação**
IV. **Interesse e Serviço Público**
V. **Liderança**

I. CIDADANIA E PARTICIPAÇÃO

DESIGNAÇÃO DE AÇÃO/CURSO DE FORMAÇÃO	ENTIDADE FORMADORA	Nº DE FORMAÇÕES	Nº DE FORMANDOS	TOTAL Nº DE HORAS	VALOR ESTIMADO C/ IVA À TAXA ATUAL, POR FORMANDO	VALOR TOTAL ESTIMADO, COM IVA, À TAXA ATUAL / ISENTO DE IVA
Conceitos e Princípios da Participação Pública	INA	1	1	7	70,00€	70,00€
Língua Gestual Portuguesa	INA	1	1	21	210,00€	210,00€
TOTAL	INA	2	2	28	**280,00€**	**280,00€**

II. COMPETÊNCIAS DIGITAIS

DESIGNAÇÃO DE AÇÃO/CURSO DE FORMAÇÃO	ENTIDADE FORMADORA	Nº DE FORMAÇÕES	Nº DE FORMANDOS	TOTAL Nº DE HORAS	VALOR ESTIMADO C/ IVA À TAXA ATUAL, POR FORMANDO	VALOR TOTAL ESTIMADO, COM IVA, À TAXA ATUAL / ISENTO DE IVA
Acrobat: Formulários Segurança e Assinaturas Digitais* (PRR)	INA	1	1	21	0,00€	0,00€
Adobe After Effects	FLAG	1	2	60	650,00€	1 300,00€
ArGis Pro: Fluxos de Trabalho Essenciais	ESRI	1	1	24	900,00€	900,00€
A Data Science (Dos Dados ao Conhecimento)* (PRR)	INA	1	1	7	0,00€	0,00€
Armazenamento e Partilha de Documentos na Nuvem*(PRR)	INA	1	1	7	0,00€	0,00€
Cibersegurança*(PRR)	INA	1	4	56	0,00€	0,00€
Edição de Folhas de Cálculo - Nível Inicial* (PRR)	INA	1	10	210	0,00€	0,00€
Edição de Folhas de Cálculo - Nível Inicial* (PRR)	AERLIS	1	1	21	0,00€	0,00€
Edição de Folhas de Cálculo - Nível Intermédio*(PRR)	INA	1	14	294	0,00€	0,00 €
Edição de Folhas de Cálculo - Nível Avançado* (PRR)	INA	1	7	196	0,00€	0,00 €
Excel - Dashboards - Curso Avançado	Rumos	1	1	24	584,25€	584,25€
Ferramentas de Colaboração On-Line para Regime de Regime de Teletrabalho* (PRR)	INA	1	1	7	0,00€	0,00€
Folha de Cálculo - Fórmulas e Funções dos 0 aos 100* (PRR)	INA	1	2	48	0,00€	0,00€

(Cont.)

DESIGNAÇÃO DE AÇÃO/CURSO DE FORMAÇÃO	ENTIDADE FORMADORA	Nº DE FORMAÇÕES	Nº DE FORMANDOS	TOTAL Nº DE HORAS	VALOR ESTIMADO C/ IVA À TAXA ATUAL, POR FORMANDO	VALOR TOTAL ESTIMADO, COM IVA, À TAXA ATUAL / ISENTO DE IVA
Gestão da Comunicação Interna* (PRR)	INA	1	1	7	0,00€	0,00€
Introdução à Cibersegurança	CITEFORMA	1	1	50	180,00	180,00€
Introdução à Inteligência Artificial* (PRR)	INA	1	2	28	0,00	0,00€
Leading Digital Strategy	ISEG	1	1	32	290,00€	290,00€
Planear e Realizar Apresentações* (PRR)	INA	1	3	84	0,00€	0,00€
Power Bi - Elaboração de Dashboards - Inicial* (PRR)	INA	1	7	98	0,00€	0,00€
Power Bi - Elaboração de Dashboards – Avançado* (PRR)	INA	1	2	28	0,00€	0,00€
Power Bi - Elaboração de Dashboards – Avançado – Grupo 5	RUMOS GALILEU	1	5	40	350,00€	1 750,00€
Prezi: Apresentações Criativas de Alto Impacto	SKILLSGYM	1	1	21	400,00€	400,00€
Processamento de Texto - Nível Inicial*(PRR)	INA	1	2	42	0,00€	0,00€
Processamento de Texto - Nível Intermédio* (PRR)	INA	1	6	126	0,00€	0,00€
VBA Application – 10 elementos	RUMOS /GALILEU	1	10	400	350,00€	3500,00€
Windows Server - Instalação e Configuração de Rede - UFCD 0834	CITEFORMA	1	1	50	200,00	200,00€
Segurança de Redes - UFCD - 0844	CITEFORMA	1	1	50	180,00	180,00€
Técnicas de Marketing Digital e Gestão de Rede Sociais	AERLIS	1	1	25	200,00€	200,00€
Técnicas de Redação ON-LINE* (PRR)	INA	1	1	14	0,00€	0,00€
TOTAL		**29**	**91**	**2070**	**4 284,25€**	**9 484,25** €

* Formação INA, I.P., no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência *(PRR*), financiada pela União Europeia.

III. INOVAÇÃO

DESIGNAÇÃO DE AÇÃO/CURSO DE FORMAÇÃO	ENTIDADE FORMADORA	Nº DE FORMAÇÕES	Nº DE FORMANDOS	TOTAL Nº DE HORAS	VALOR ESTIMADO C/ IVA À TAXA ATUAL, POR FORMANDO	VALOR TOTAL ESTIMADO, COM IVA, À TAXA ATUAL
Criatividade e Ideias	INA	1	1	14	140,00€	140,00€
Governação e Práticas de Inovação	INA	1	1	14	140,00€	140,00€
TOTAL		**2**	**2**	**28**	**280,00€**	**280,00€**

IV. INTERESSE E SERVIÇO PÚBLICO

DESIGNAÇÃO DE AÇÃO/CURSO DE FORMAÇÃO	ENTIDADE FORMADORA	Nº DE FORMAÇÕES	Nº DE FORMANDOS	TOTAL Nº DE HORAS	VALOR ESTIMADO C/ IVA À TAXA ATUAL, POR FORMANDO	VALOR TOTAL ESTIMADO, COM IVA, À TAXA ATUAL
A Responsabilidade Financeira na Contratação Pública	INA	1	1	7	70,00€	70,00€
Análise da Informação para a Decisão	INA	1	1	20	200,00€	200,00€
Aquisição e Consolidação do Conhecimento da Língua de Inglês*	Language Craft	1	5	130	350,00€	1 750,00€
Assessoria de Impressa e Media Training	INA	1	2	42	210,00€	420,00€
Auditor ISO 9001:2015 Qualidade (Certificação de Auditor Interno)	APCER	1	1	40	845,00 €	845,00€
Auditorias e Inspeções de Segurança Rodoviária	INA	1	1	21	250,00€	250,00€
Assiduidade, Pontualidade e Trabalho Suplementar e Extraordinário	INA	1	2	42	210,00€	420,00€
Avaliação e Controlo de Riscos	INA	1	1	14	140,00€	140,00€
Best Talks com Teatro| Falar Em Público	ABILYAWS	1	12	168	338,25€	4 059,00 €
Código do Procedimento Administrativo para Juristas	INA	1	14	294	210,00€	2 940,00€

(Cont.)

DESIGNAÇÃO DE AÇÃO/CURSO DE FORMAÇÃO	ENTIDADE FORMADORA	Nº DE FORMAÇÕES	Nº DE FORMANDOS	TOTAL Nº DE HORAS	VALOR ESTIMADO C/ IVA À TAXA ATUAL, POR FORMANDO	VALOR TOTAL ESTIMADO, COM IVA, À TAXA ATUAL
Código do Procedimento Administrativo para NÃO Juristas	INA	1	7	4 410	210,00€	1 470,00€
Compliance para a Prevenção da Corrupção	SGS Academey	1	1	7	184,50 €	184,50 €
Combate Contra Incêndios (2 grupos) - PNDAE ***	Escola Nacional Bombeiros	2	30	16	1 200,00€	2 400,00€
Compras e Contratação Pública**	INA	1	1	119	1 119,00€	1 119,00€
Contabilidade e Gestão Pública	Citeforma	1	1	25	250,00€	250,00€
Contencioso Administrativo	INA	1	8	200	280,00€	2240,00€
Contratação Pública	INA	1	1	28	280,00€	280,00€
Contratação TIC	INA	1	1	14	140,00€	140,00€
Contraordenações Rodoviárias, Infraestruturas e Sinalização	IGAP	1	1	12	155,00€	155,00€
Controlo da Gestão Financeira e Contratação Pública *ou* Gestão Financeira Pública	INA	1	1	40	400,00€	400,00€
Desempenho dos Trabalhadores no âmbito do SIADAP	INA	1	1	14	140,00€	140,00€
Desfibrilhação Automática Externa (2 grupos) – PNDAE ***	Escola Nacional Bombeiros	2	24	14	1 050,00€	2 100,00€
Do Diagnóstico à Construção de Planos de Formação	INA	1	2	42	210,00€	420,00€
Escrever Melhor no Trabalho	Escrever Escrever	1	12	540	245,00€	2 940,00€
E- Curso Compliance para a Prevenção da Corrupção	UNL	1	2	60	400,00€	800,00€
Ética, Integridade e Mecanismos de Deteção de Incumprimento – (5 grupos)	IGAP	5	140	1680	3 000,00€	15 000,00€
Estratégia e Planeamento de Marketing	INA	1	4	56	140,00€	560,00€
Estrutura e Entendimento do Quadro de Avaliação e Responsabilidade	INA	1	1	14	140,00€	140,00€

(Cont.)

DESIGNAÇÃO DE AÇÃO/CURSO DE FORMAÇÃO	ENTIDADE FORMADORA	Nº DE FORMAÇÕES	Nº DE FORMANDOS	TOTAL Nº DE HORAS	VALOR ESTIMADO C/ IVA À TAXA ATUAL, POR FORMANDO	VALOR TOTAL ESTIMADO, COM IVA, À TAXA ATUAL
Evacuação de Emergência (2 grupos) – PNDAE***	Escola Nacional Bombeiros	2	40	8	580,00€	1 160,00€
Execução de Contratos	INA	1	3	42	140,00€	420,00€
Fotojornalismo Direitos de Autor**	CENJOR	1	1	150	300,00€	300,00€
Formação de Formadores CCP	CRIAP	1	1	90	200,00€	200,00€
Gestão Administrativa de Recursos Humanos - Formação Avançada	ISPA	1	1	12	400,00€	400,00€
Gestão da Informação Arquivista na Administração Pública	INA	1	4	112	280,00€	1 120,00
Gestão de Carreiras	INA	1	2	28	140,00€	280,00€
Gestão Financeira Pública	INA	1	1	40	400,00€	400,00€
Gestão de Projetos (Casos de Estudo, Boas Práticas e Standards)	INA	1	2	42	210,00€	420,00€
Gestão de Projetos: Conceitos Base, Processos, Metodologias e Ferramentas	INA	1	4	84	210,00€	840,00€
Gestão de Projetos em Ambientes Complexos	INA	1	1	35	350,00€	350,00€
Gestão de Recursos Humanos	INA	1	1	21	210,00€	210,00€
Gestão do Tempo e da Produtividade	INA	1	2	7	70,00€	140,00€
Gestão de Reclamações	INA	1	6	84	140,00€	840,00€
Gestão de Stress e Resiliência	INA	1	5	35	70,00€	350,00€
Gestão e Organização de Eventos	Evolui.com	1	1	20	200,00€	200,00€
Gestor Contrato	FUNDEC	1	1	3,5	307,50 €	307,50 €
Implementação de Sistemas de Gestão da Qualidade ISO 9001:2015	SGS Academy	1	1	18	492,00€	492,00€

(Cont.)

DESIGNAÇÃO DE AÇÃO/CURSO DE FORMAÇÃO	ENTIDADE FORMADORA	Nº DE FORMAÇÕES	Nº DE FORMANDOS	TOTAL Nº DE HORAS	VALOR ESTIMADO C/ IVA À TAXA ATUAL, POR FORMANDO	VALOR TOTAL ESTIMADO, COM IVA, À TAXA ATUAL
Inspeções de Segurança Rodoviária, Infraestruturas e Sinalização	FUNDEC	1	1	3	325,00 €	325,00 €
Legística Formal Aplicada	INA	1	3	30	100,00€	300,00€
Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas	INA	1	11	385	350,00€	3 850,00€
Liderança com PNL (Programação Neurolinguística)	KEY SCHOOL	1	1	30	459,00€	459,00€
Marketing em Serviços Públicos	INA	1	1	14	140,00€	140,00€
Motivação e Inteligência Emocional	INA	1	1	14	140,00€	140,00€
O Papel do Gestor/Coordenador de Formação no Ciclo de Gestão de Formação	INA	1	1	56	280,00€	560,00€
O Poder do Tempo para a Qualidade de Vida Pessoal e Profissional	INA	1	2	14	140,00€	280,00€
Primeiros Socorros (2 grupos) – PNDAE***	Escola Nacional Bombeiros	2	24	48	1 400,00€	2 800,00€
Organização e Gestão da Emergência	INA	1	1	14	140,00€	140,00€
Organização do Trabalho e do Tempo	INA	1	2	14	70,00€	140,00€
Planear e Realizar Apresentações* (PRR)	INA	1	2	56	0,00€	0,00€
Plano Global de Formação em Sistemas de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas (SNC-AP) **	INA	1	1	119	1 190,00 €	1 190,00 €
Plano de Prevenção de Riscos de Gestão	INA	1	2	42	210,00€	420,00€
Pós-Graduação em Gestão Aplicada – 5 meses **	Nova SBE	1	1	0	6 950,00€	6 950,00€
*Pós-Graduação Gestão de Recursos Humanos – 5 meses (60 créditos) **	ISCSP-IEPG	1	1	0	2 700,00€	2 700,00€
Preparação e Redação de Atos legislativos e de Regulamentos	INA	1	3	63	210,00€	630,00€

(Cont.)

DESIGNAÇÃO DE AÇÃO/CURSO DE FORMAÇÃO	ENTIDADE FORMADORA	Nº DE FORMAÇÕES	Nº DE FORMANDOS	TOTAL Nº DE HORAS	VALOR ESTIMADO C/ IVA À TAXA ATUAL, POR FORMANDO	VALOR TOTAL ESTIMADO, COM IVA, À TAXA ATUAL
Procedimentos Concursais na Administração Pública	INA	1	3	63	210,00€	630,00€
Processamento de Recrutamento na Administração Pública	INA	1	1	21	210,00€	210,00€
Processamento de Vencimentos e Ajudas de Custo	INA	1	1	28	280,00€	280,00€
Prospetiva, Planeamento, Estratégia e Avaliação**	INA	1	1	120	1 200,00€	1 200,00€
Regime de Proteção nos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais	INA	1	1	28	280,00€	280,00€
Regime Disciplinar dos Trabalhadores em Funções Públicas	INA	1	7	196	280,00€	1 960,00€
Regime Geral das Contraordenações	INA	1	17	28	280,00€	4 760,00€
RGPD para Implementadores	INA	1	1	4	40,00€	40,00€
Secretariado e Assessoria	Internacional instituto Protocol, IIP	1	1	7	250,00€	250,00€
Segurança da Informação e Proteção de Dados para Profissionais Tecnológicos	IST	1	1	27	1 180,00 €	1 180,00 €
SIADAP (Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública)	INA	1	2	42	210,00€	420,00€
Técnicas de Comunicação Oral	CENJOR	1	1	30	100,00€	100,00€
Técnicas de Redação de Documentos	Internacional instituto Protocol, IIP	1	1	7	250,00€	250,00€
Teletrabalho	INA	1	3	21	70,00€	210,00€
TOTAL		**85**	**454**	**10 424,5**	**36 710,25€**	**83 056,00€**

V. LIDERANÇA

DESIGNAÇÃO DE AÇÃO/CURSO DE FORMAÇÃO	ENTIDADE FORMADORA	Nº DE FORMAÇÕES	Nº DE FORMANDOS	TOTAL Nº DE HORAS	VALOR ESTIMADO C/ IVA À TAXA ATUAL, POR FORMANDO	VALOR TOTAL ESTIMADO, COM IVA, À TAXA ATUAL
Programa Intensivo - Novos Líderes – Pós-Graduação**	Nova SBE	1	1	40	2.600,00€	2.600,00€
Responsible Business**	Católica SBE	1	1	30	2.375,00€	2.375,00€
Gestão do Conhecimento em Serviço Público	INA	1	1	21	210,00€	210,00€
Liderança com PNL (Programação Neurolinguística)	KEY SCHOOL	1	1	30	459,00€	459,00€
TOTAL		**4**	**4**	**121**	**644,00€**	**5 644,00€**

* Carece de avaliação, para aferir o nível de conhecimentos em que se encontram os trabalhadores.
** Implica a celebração de Pacto de Permanência na ANSR.
Valor estimado, passível de percentagem de redução do valor, caso venha a usufruir de Protocolo APEX.
*** Programa PNDAE, continuidade da Implementação na ANSR.

FORMAÇÃO INTERNA | ANSR

DESIGNAÇÃO DE AÇÃO/CURSO DE FORMAÇÃO	ENTIDADE FORMADORA	Nº DE FORMAÇÕES	Nº DE FORMANDOS	TOTAL Nº DE HORAS	VALOR ESTIMADO C/ IVA À TAXA ATUAL, POR FORMANDO	VALOR TOTAL ESTIMADO, COM IVA, À TAXA ATUAL
Uma introdução ao Regulamento Geral Sobre a Proteção de Dados	ANSR	3	30	2	0,00€	0,00€
O Canal de Denúncias da ANSR	ANSR	3	30	2	0,00€	0,00€
A Atualização do Registo de Atividades de Tratamento de Dados Pessoais	ANSR	3	30	2	0,00€	0,00€
TOTAL		**9**	**90**	**6**	**0,00€**	**0,00€**

ÁREAS |TEMÁTICAS DE FORMAÇÃO	Nº DE FORMAÇÕES	Nº DE FORMANDOS	PERCENTAGEM %	INVESTIMENTO
Cidadania e Participação	2	2	0,3%	**280,00€**
Competências Digitais	29	91	9,6%	**9 484,25 €**
Inovação	2	2	0,3%	**280,00€**
Interesse e Serviço Público	85	454	84,1%	**83 056,00€**
Liderança	4	4	5,7%	**5 644,00€**
Formação Interna |ANSR	9	90	0,0%	**0,00 €**
TOTAL	**131**	**643**	**100%**	**98 744,25€**

Nota: Os valores apresentados são projeções de encargos.

AUTORIDADE NACIONAL
SEGURANCA RODOVIÁRIA

REPÚBLICA
PORTUGUESA
ADMINISTRAÇÃO INTERNA

AUTORIDADE NACIONAL
SEGURANÇA RODOVIÁRIA