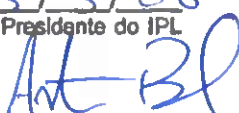




**POLITÉCNICO
DE LISBOA**

**POLYTECHNIC
UNIVERSITY
OF LISBON**

PLANO DE FORMAÇÃO - 2026

Autorizo,
13/3/26
O Presidente do IPL

António Belo
Prof. Coordenador





ÍNDICE

NOTA INTRODUTÓRIA	2
1. ENQUADRAMENTO	3
2. CONCEPÇÃO DO PLANO DE FORMAÇÃO	4
3. LEVANTAMENTO DE NECESSIDADE DE FORMAÇÃO	5
4. FORMAÇÃO DE ÂMBITO GERAL	5
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	7
ANEXO I	9

NOTA INTRODUTÓRIA

“Os recursos humanos são o ativo mais precioso de qualquer organização e a sua qualidade é determinante para o sucesso das políticas públicas.” Decreto-Lei n.º 86- A/2016, de 29 de dezembro.

O Regime da Formação Profissional na Administração Pública (RFP), definido pelo Decreto-Lei n.º 86- A/2016, de 29 de dezembro, e que 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, 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, e que não confira grau académico”*.

A formação profissional consubstancia tanto um direito como um dever dos trabalhadores/as em funções públicas, definidos pelos artigos 14.º a 16.º do RFP e no n.º 12. do art.º 73 da LTFP.

O Plano de Formação Profissional constitui-se como um instrumento de gestão estratégica para a melhoria das competências dos colaboradores, num processo dinâmico pelo cruzamento das necessidades identificadas da instituição e dos colaboradores, com as oportunidades de formação disponíveis no mercado de oferta formativa.

Neste sentido, o Instituto Politécnico de Lisboa, têm vindo a promover a formação contínua dos seus colaboradores como aposta no desenvolvimento das suas competências e na crescente qualidade e excelência do seu desempenho.



1. ENQUADRAMENTO

Numa época em que a capacidade de adaptação à mudança continua a ser, cada vez mais, uma componente essencial ao sucesso, o IPL enquanto Instituição do Ensino Superior (IES), apresenta-se como uma organização que promove a formação contínua dos seus colaboradores, considerando as necessidades individuais dos mesmos, alinhadas com os objetivos preconizados pela organização, no sentido de alcançar níveis adequados de eficácia, qualidade e excelência compatíveis com os desafios com que diariamente se confrontam as IES.

Os desafios da gestão pública, perspetivam uma nova era de competências que exige diferentes modelos de capacitação e qualificação, em linha com os eixos de desenvolvimento estratégico para a Administração Pública, de valorização dos colaboradores, de melhoria dos ambientes de trabalho e de desenvolvimento da gestão pública

A formação assume um papel basilar no cumprimento dos objetivos estratégicos do IPL, que, através de uma aposta na qualificação e atualização dos seus colaboradores, de forma sistemática e contínua, promove a melhoria das competências profissionais e a capacitação dos recursos humanos, através do aumento dos conhecimentos e competências, os quais são essenciais para a prestação de um serviço de qualidade.

Nesta prossecução, o Plano de Formação para 2026 considerou não apenas as áreas de formação, mas também as necessidades a colmatar e os destinatários, incorporando deste modo ações de natureza transversal, decididas em função de competências ou temáticas específicas e ações de natureza individual, resultantes das necessidades de cada colaborador, relacionadas com as suas funções e atividades desempenhadas e em estreita coarticulação com a missão do IPL.



2. CONCEPÇÃO DO PLANO DE FORMAÇÃO

Nos termos do 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, o Plano de Formação Profissional assenta na análise de dados obtida pela aplicação do Levantamento de Necessidades de Formação (LNF), dirigido a todas Unidades Orgânicas do IPL, com o objetivo de identificar as carências formativas prioritárias, atendendo às exigências dos postos de trabalho que ocupam, às atividades/tarefas a desenvolver pelas respetivas unidades orgânicas, aos objetivos individuais definidos e às competências que consideram necessitar de adquirir ou consolidar, para responder de forma eficaz a temáticas emergentes como a transição digital, transição climática, bem como promover a eficiência, a modernização, a inovação e a capacitação do IPL, reforçando o nosso contributo para o desenvolvimento sustentável.

Tendo presente a importância da valorização profissional dos recursos humanos e consequente desenvolvimento de competências como fator decisivo para o melhor desempenho do IPL a formação tem vindo a ser encarada como um processo contínuo e permanente de desenvolvimento pessoal e profissional, atuando não só como fator de qualificação, na medida em que proporciona a aquisição de competências estratégicas, técnicas e relacionais, mas também como agente de inovação organizacional e facilitador da mudança, da transformação e da melhoria contínua da qualidade de serviço prestada.

Assim, são orientações estratégicas para 2026:

- Otimizar aptidões e competências digitais e de cibersegurança;
- Desenvolver competências na segurança da informação e na proteção de dados pessoais;
- Reforçar a importância da ética e da deontologia profissional no exercício de funções públicas;
- Melhorar as capacidades no âmbito do recrutamento e seleção de pessoal;
- Fortalecer os conhecimentos e as competências no domínio do Estatuto da Carreira Docente do ensino superior politécnico;
- Promover conhecimentos e capacidades no domínio da liderança, das relações interpessoais e do trabalho em equipa.



3. LEVANTAMENTO DE NECESSIDADE DE FORMAÇÃO

O Levantamento de Necessidades de Formação consiste na deteção de carências referentes a conhecimentos, capacidades e comportamentos, com o objetivo de elaboração de um Plano de Formação, face ao solicitado pelas chefias das diversas unidades orgânicas após auscultação dos seus colaboradores.

Trata-se de um processo de recolha e análise de informação para determinar a diferença entre o que é esperado de um colaborador na execução da sua atividade profissional e aquilo que, na realidade, este pode oferecer face aos seus conhecimentos, competências e desempenho.

Face à importância deste diagnóstico, é de crucial importância que os colaboradores e dirigentes estejam motivados a responder ao questionário uma vez que se traduz num instrumento fundamental para apuramento das necessidades de formação.

Para a elaboração do presente Plano de Formação, foi enviado para a todas as Unidades Orgânicas o Levantamento de Necessidades de Formação os quais foram respondidos com a descrição das formações consideradas necessárias ao desenvolvimento dos saberes e competências a desenvolver.

Assim, finda a análise aos LNF é possível, então, delinear o projeto formativo para o ano 2026, cujo objetivo primordial é o de colmatar as necessidades identificadas pelas Unidades Orgânicas com vista a dotar os seus colaboradores de conhecimentos e competências face às exigências dos respetivos postos de trabalho e de acordo com a missão a cumprir.

4. FORMAÇÃO DE ÂMBITO GERAL

O presente Plano de Formação – 2026, foi elaborado com o intuito de atender às necessidades formativas identificadas, procurando fortalecer competências, preencher lacunas de conhecimento e acompanhar a constante evolução das IES. Existe igualmente, uma aposta na promoção de um ambiente organizacional assente na colaboração, inovação e inclusão de todos.

Procura também, incentivar o crescimento profissional e pessoal: estimulando o desenvolvimento pessoal de cada colaborador, incentivando competências de liderança, gestão do tempo, comunicação eficaz, trabalho em equipa e competências socio emocionais.

Acresce ainda que, procura sensibilizar para a Gestão de Recursos Humanos por competências: promovendo uma gestão integrada nos subsistemas de formação e desenvolvimento e de avaliação do desempenho e fortificar as competências essenciais: aperfeiçoando as competências técnicas e comportamentais necessárias para garantir um desempenho excecional em cada Unidade Orgânica do IPL.

MAPA DAS AÇÕES DE FORMAÇÃO – ÂMBITO GERAL

Área	Ação de Formação	Objetivos	Custo Estimado (€)	Nº de Formando(s) Previsto(s)	Local	Nº de horas previsto	Data Prevista realização
Informática	Cibersegurança	Dotar os participantes dos principais conceitos de Cibersegurança e do seu impacto nas organizações, alertando para os perigos de um ciberataque, fornecendo conhecimentos que lhes permitam identificar e reagir aos principais vetores de ataque.	0,00 €	20-25	IPL	12h presencial	1.º Semestre
Informática	Proteção e Privacidade de Dados	Fornecer aos participantes conceitos básicos e capacitar na gestão de incidentes de segurança de dados.	0,00 €	20-25	IPL	12h presencial	1.º Semestre
Gestão e Desenvolvimento de Pessoas e Equipas	Entrevista de Avaliação por Competências (EAC)	Preparar, conduzir, analisar a informação e classificar os/as candidatos/as neste método de modo a cumprir com as exigências legais previstas na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, tomando-os aptos à administração deste método de seleção.	3 000,00 €	15	IPL	14 h presencial	1.º Semestre
Gestão e Desenvolvimento de Pessoas e Equipas	SIADAP	Reconhecer a importância do sistema de avaliação do desempenho dos/as trabalhadores/as da AP, identificando as suas principais regras e formas de implementação.	2 800,00 €	20	IPL	14 h online	2.º Semestre
Integridade	Regime Geral de Prevenção da Corrupção	Conhecer e caracterizar os pressupostos, as dinâmicas e os instrumentos promotores de uma cultura de integridade e de prevenção de riscos numa organização e a sua articulação, designadamente os instrumentos previstos no Regime Geral de Prevenção da Corrupção.	800,00 €	20	IPL	4 h online	2.º Semestre
Gestão e Desenvolvimento de Pessoas e Equipas	Estatuto da Carreira Docente do Ensino Superior Politécnico	Dotar os participantes das regras aplicáveis ao recrutamento, regime de vinculação, período experimental e restantes regras relacionadas com o estatuto da carreira docente do Ensino Superior Politécnico.	2 000,00 €	15	IPL	12 h online	2.º semestre



Apesar das contingências orçamentais, O IPL assume como prioridade garantir o acesso efetivo à formação dos colaboradores ao longo da execução do Plano de Formação, promovendo formação com entidades certificadas com experiência formativa através de formação à medida (conteúdos programáticos, horas de formação e modalidade), de acordo com as necessidades específicas de cada unidade orgânica e dos seus colaboradores públicas e/ou privadas.

Concomitantemente, e sempre que possível, realizar ações de formação que não envolvam custos diretos para o IPL, dando-se preferência às entidades promotoras de formação gratuita e/ou financiada. Exemplo disso, são as ações de formação promovidas pelo INA, plataforma NAU, Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), ou com outras entidades que promovam Unidades de Formação Modular Certificada (UFCD).

Assim, numa perspetiva de otimização de recursos e dos custos associados, o Plano de Formação privilegiará duas modalidades de formação consideradas necessárias para o melhor desenvolvimento das funções e das competências dos colaboradores do IPL:

4.1. Ações de formação de âmbito geral

Serão ministradas de encontro às necessidades gerais dos colaboradores e das respetivas Unidades Orgânicas, a realizar, preferencialmente, nas instalações do IPL, ou através de formato online, são as seguintes:

4.2. Ações de formação específica

Serão orientadas para temáticas mais exclusivas destinadas a um número mais reduzido de trabalhadores de um dado setor ou Unidade Orgânica, podendo ocorrer de forma onerosa e/ou gratuita.

Poderão ser dinamizadas através da **Plataforma NAU** in: <https://www.nau.edu.pt/pt/> , INA – Instituto Nacional de Administração IP, Instituto de Emprego e Formação Profissional, entre outras entidades formadoras certificadas.

Após conversações com Serviço de Formação Profissional de Lisboa na pessoa do Sr. Diretor-Adjunto do Centro Emprego Formação Profissional de Lisboa Dr. César Teixeira, foram-nos apresentadas um conjunto de Ações de Formação de Curta Duração gratuitas que poderão ser divulgadas internamente para frequências dos colaboradores do IPL se assim se entender por conveniente, e poderão colmatar algumas lacunas específicas nas áreas que se encontram descritas no **ANEXO I**.

Para além da formação incluída neste Plano os trabalhadores poderão frequentar outras ações de formação não organizadas pelo IPL, requeridas pelo Colaborador ou pela chefia do serviço e a sua frequência estará dependente do aval do seu superior hierárquico e da Direção dos Serviços da Presidência, ou da Unidade Orgânica na qual o serviço se insere.

O Plano de Formação - 2026 do IPL é um documento dinâmico, sendo expectável que no decorrer do seu exercício, ocorram alterações nos elementos que constituem as ações de formação e, inclusivamente, a supressão de uma, ou outra ação, e eventual substituição por outras, que no momento se configurem mais pertinentes para a prossecução das atribuições e atividades dos serviços.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O planeamento das ações de formação, respeita os rigorosos critérios de eficiência e eficácia na gestão dos recursos disponíveis, tendo sempre presente o princípio da valorização dos interesses e necessidades dos colaboradores do IPL sem negligenciar a importância de considerar fatores como o histórico formativo dos colaboradores e a adequação dos pedidos às funções desempenhas, bem como as manifestações apresentadas pelas respetivas chefias.

Com enfoque no alcance da excelência e eficiência, com vista ao cumprimento da missão destes Serviços, o investimento na formação permitirá aos colaboradores adaptarem-se e terem capacidade de atuação e decisão, para consolidar o existente, acompanhar e facilitar a mudança e preparar o futuro.

Atendendo à expressa impossibilidade de refletir de forma absoluta os interesses formativos apresentados pelas equipas ao longo do processo de Levantamento de Necessidades de Formação, importa sublinhar

que a informação recolhida se mantém numa base de dados interna, e poderá servir de suporte para projeção de planeamento formativo futuro, reforçando, desta forma, o carácter contínuo destes projetos.

As ações de formação procuram melhorar o desenvolvimento da capacidade profissional e pessoal e, como tal, através da avaliação do desempenho é possível identificar quais as áreas em que os colaboradores sentem mais necessidade de formação.

A formação é um instrumento crucial no desenvolvimento de conhecimentos e competências dos colaboradores do IPL, que contribuirá para o aumento da produtividade e da qualidade do trabalho prestado, assumindo especial relevância quando o contexto económico é de elevado dinamismo e de acelerada mudança tecnológica, como o atual.



ANEXO I

Módulo	UFCD	Duração
Informática - folha e cálculo e base de dados	3776	25 horas
Folha de cálculo - funcionalidades avançadas	757	25 horas
Língua inglesa - relações laborais - iniciação	5443	50 horas
Língua inglesa - relações laborais - desenvolvimento	5444	50 horas
Língua inglesa - relações laborais - aprofundamento	5445	50 horas
Inglês em contexto socioprofissional	5768	25 horas
Língua inglesa - técnicas de escrita	628	25 horas
Língua espanhola - técnicas de escrita	6396	25 horas
Primeiros socorros	3564	25 horas
Prevenção e combate a incêndios	4798	25 horas
Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho - conceitos básicos	349	25 horas
Gestão de tempo	686	25 horas
Gestão do stress do profissional	7229	25 horas
Liderança e trabalho em equipa	4647	25 horas
Relacionamento interpessoal	403	25 horas
Inteligência Artificial - Aprendizagem e integração no quotidiano	EXTRA- CATÁLOGO	25 horas

