



POLITÉCNICO
DE LISBOA

PLANO DE FORMAÇÃO

2025



Auto 20
13/11/25

1. ENQUADRAMENTO

O Instituto Politécnico de Lisboa considera que a formação profissional dos seus recursos humanos constitui, não só um fator crucial para a qualidade dos serviços prestados e da gestão eficiente dos demais recursos disponíveis, mas também um fator promotor do desenvolvimento pessoal e de carreira. Neste sentido, proceder-se-á anualmente, à elaboração de um plano de formação comum a todo o IPL, decorrente das múltiplas valências existentes no universo das Unidades Orgânicas (UO).

Esta opção pretende rentabilizar a oferta formativa planeada, nomeadamente procurando que cada ação de formação possa ser frequentada pelo máximo de trabalhadores e não apenas pelos de um único serviço ou UO.

Para a organização deste plano realizaram-se duas sessões de trabalho, uma primeira com os Diretores e Presidentes das UO e SAS, onde foi discutido o modelo de plano e, no final, foi pedido a cada um que, junto das chefias das suas Escolas, enviasse as suas necessidades em termos de formação. Numa segunda reunião, com os representantes do pessoal não docente de cada UO e do Politécnico de Lisboa, foi apresentada a primeira proposta de plano, incluindo já os contributos enviados, tendo sido acrescentadas algumas sugestões. Após estas reuniões foi lançado um inquérito a todos os funcionários não docentes, com uma taxa de participação perto de 60% na maioria das UO, com o objetivo de atear as áreas de formação com maior procura.

Pretende-se que o plano inclua três tipos de ação de formação profissional:

- a) Formação de âmbito mais geral, passível de ser frequentada por trabalhadores de várias UO ou serviços;
- b) Formação de âmbito mais específico, orientada para temáticas mais exclusivas destinadas a um número mais reduzido de trabalhadores de um dado sector, abrangendo várias UO e SP;
- c) Formação de âmbito mais específico, orientada para temáticas mais exclusivas ou direcionadas para cada UO

Anualmente, será realizado um Diagnóstico de Necessidades de Formação junto de todas as Unidades Orgânicas, com recurso às respetivas chefias, com vista à identificação das áreas de formação a priorizar para o ano seguinte. Pretende-se com este diagnóstico, a sinalização das áreas com maior carência de desenvolvimento de competências e atualização de conhecimentos e, desse modo, direcionar-se a oferta formativa, com vista ao desenvolvimento profissional dos trabalhadores, e consequente incremento dos níveis de desempenho, o que contribuirá para o cumprimento da missão do IPL, e para o alcançar das metas definidas no Plano de Atividades do IPL e das Unidades Orgânicas.

Em função deste diagnóstico, será elaborado um mapa que será divulgado a todos os trabalhadores, contendo as ações de formação/cursos que poderão vir a ser realizados, e nos quais se poderão pré-inscrever. No final desta consulta, serão então elaborados um plano de formação, do qual constarão as ações de formação/cursos incluídas nas alíneas a) e b), e, em cada UO, outro plano que incluirá as formações previstas na alínea c). Estas formações serão ministradas no ano seguinte. A calendarização de cada uma das ações de formação, será sempre divulgada com pelo menos 1 mês de antecedência.

Para além da formação incluída nos planos de formação, os trabalhadores poderão frequentar outras ações de formação mais específicas, não organizadas pelo IPL. Estas poderão ser requeridas pelo próprio ou pela chefia do seu serviço, e a sua concretização estará sempre dependente do aval do seu superior hierárquico e da Direção dos SP, ou da Unidade Orgânica na qual o serviço se insere.

3. MAPA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Área - Informática	
Curso/ação de formação	Objetivos
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 permitem identificar e reagir aos principais vetores de ataque.
Proteção de dados	Fornecer aos participantes conceitos básicos sobre a proteção de dados, e das ações a tomar perante incidentes.

Área – Gestão de Recursos Humanos	
Curso/ação de formação	Objetivos
ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS	O curso irá permitir que os participantes sejam capazes de preparar, conduzir, analisar a informação e classificar os candidatos neste método de modo a cumprir as exigências legais previstas na portaria 233/2022 tornando-os aptos à administração deste método de seleção. No final deste curso os participantes deverão ser capazes de: Identificar as características da entrevista de avaliação de competências; Conceber guiões de suporte; Reconhecer, identificando através de simulações, os comportamentos adequados e facilitadores da condução da entrevista; Analisar a informação e gerar a classificação final do entrevistado neste método.