

## Plano de Formação



### Unidade de Recursos Humanos

O Plano de Formação consiste na proposta de ações de formação em várias temáticas destinadas aos trabalhadores da Casa Pia de Lisboa. As ações de formação têm como principal objetivo aumentar e adequar o conhecimento e as competências dos trabalhadores ao posto de trabalho e às suas tarefas para o desenvolvimento da missão da CPL.

*“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)*

## Índice

<b>1. MISSÃO DA CASA PIA DE LISBOA VS OBJETIVOS DA FORMAÇÃO .....</b>	<b>3</b>
<b>2. ENQUADRAMENTO DO PLANO DE FORMAÇÃO .....</b>	<b>4</b>
<b>2.1 DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES FORMATIVAS .....</b>	<b>4</b>
<b>2.2 PARCERIAS DE FORMAÇÃO E FORMAÇÃO EXTERNA .....</b>	<b>5</b>
<b>2.3 CONCEITOS .....</b>	<b>6</b>
<b>3. ÁREAS TEMÁTICAS E RESPETIVAS AÇÕES .....</b>	<b>7</b>
I. <i>Dirigentes.....</i>	7
II. <i>Gestão e Administração.....</i>	8
III. <i>Gestão de Recursos Humanos .....</i>	8
IV. <i>Ambiente, Segurança e Saúde no Trabalho.....</i>	8
V. <i>Intervenção com Crianças, Jovens e Famílias .....</i>	8
VI. <i>Educação/Formação.....</i>	8
VII. <i>Educação Especial .....</i>	9
VIII. <i>Gestão Documental/RGPD (SI) .....</i>	9

## ANEXOS:

- I. Mapa das ações do Plano de Formação/2020 da CPL,IP
- II. FORM@R 2020 – SG do MTSSS

## 1. Missão da Casa Pia de Lisboa VS Objetivos da Formação

A missão da Casa Pia de Lisboa, definida nos respetivos estatutos, tem por objetivo integrar crianças e jovens, designadamente os privados de meio familiar adequado, garantindo-lhes percursos educativos inclusivos, assentes, nomeadamente, numa escolaridade prolongada, num ensino profissional de qualidade e numa aposta na integração profissional e, sempre que necessário, acolhendo-os.

A metodologia deste plano tem implícita a filosofia orientadora do diploma legal que define as regras e os princípios que regem a formação profissional na Administração Pública.

As ações constantes do presente plano têm por base o diagnóstico de necessidades de formação, estando alinhadas com o Plano Estratégico 2019-2023, QUAR 2020, Plano de Atividades, Orçamento e Recursos Humanos (PAORH) 2020 e Mapa de Pessoal 2020.

### Vantagens da Formação para a Organização

Contribui para:

- A eficiência, a eficácia e a qualidade dos serviços
- Desenvolvimento, inovação e mudança organizacional
- Desempenho de novas atividades profissionais
- Adaptação do trabalhador às transformações tecnológicas e técnicas
- Melhoria da qualificação dos recursos humanos

### Vantagens da Formação para o Trabalhador

Contribui para:

- Atualização/desenvolvimento e valorização pessoal e profissional
- Melhoria do desempenho profissional
- Motivação profissional
- Complementaridade de conhecimentos
- Adequação às inovações técnicas e tecnológicas

## 2. Enquadramento do Plano de Formação

Conforme definido no novo regime da formação profissional na administração pública, o plano de formação profissional, devidamente orçamentado, passou a integrar o ciclo de gestão, fazendo parte integrante do Plano de Atividades, Orçamento e Recursos Humanos (PAORH) 2020 da CPL, IP.

O presente plano inclui **48 ações**, organizadas por **8 áreas temáticas** – **Formação Dirigentes; Gestão e Administração; Gestão de Recursos Humanos; Ambiente, Segurança e Saúde no Trabalho; Intervenção com Crianças, Jovens e Famílias; Educação/Formação; Educação Especial e Gestão Documental/RGPD (SI)** – com **1131 horas previstas, abrangendo um universo de cerca de 2576 formandos** (Anexo I).

À semelhança de anos anteriores, as ações de formação propostas no Plano de Formação da CPL estão organizadas por áreas temáticas e destinam-se a todos/as trabalhadores/as da Instituição, de acordo com os grupos de destinatários indicados.

A realização destas ações está sujeita a confirmação prévia e depende da existência de um número mínimo de participantes.

A execução do plano de formação e a frequência das ações obedece ao previsto na Instrução de Trabalho (IT) da Formação Profissional, Processo S01 - Gestão de Recursos Humanos (S01 SGI\_S01.00.IT.01T), disponível na Intranet no âmbito dos Processos SGIQA.

### 2.1 Diagnóstico de Necessidades Formativas

O Plano de Formação para 2020 foi elaborado tendo por base o **Levantamento de Necessidades de Formação** (LNF), efetuado em julho de 2019, junto dos dirigentes/ Serviços (CED/CCC e SC).

Este levantamento resultou da aplicação de um questionário, organizado por áreas de atuação, destinado aos dirigentes dos CED tipo 1 (SCL e SCT) CED tipo 2 (PM, MP, JRP, NSC e NAP) e CED tipo 3 (AACF e FM), CCC, e SC (CD, DSP, DAC, URH, UQA e UAJC) para identificação de ações de formação que pudessem contribuir para a resolução de problemas e dificuldades identificadas na respetiva Unidade Orgânica, de acordo com as características do posto de trabalho, perfis e/ou referenciais de competências, tendo por base os objetivos delineados no Plano Estratégico de 2019-2023 e PAORH 2020 e ainda as ações identificadas no âmbito do SIADAP 3.

Refira-se que a elaboração do presente Plano de Formação, no âmbito do ciclo de gestão, implicou uma antecipação do LNF para o mês de julho 2019, o qual, atendendo à proximidade do anterior levantamento (novembro/dezembro18), foi excepcionalmente aplicado apenas aos dirigentes.

A taxa de participação no LNF em 2019 foi de 94%, o que corresponde um incremento de 21% face à taxa de participação verificada no ano anterior (73%). Este incremento resulta do aumento da taxa de participação dos CED, com 100% de respostas.

O referido LNF foi efetuado tendo em conta as carreiras e áreas de atuação, de acordo com as características do posto de trabalho identificadas no mapa de pessoal e dos perfis profissionais desenhados internamente.

O apuramento das ações a realizar foi feito com base em critérios da maior incidência de pedidos nas mesmas áreas de formação/atuação, bem como das temáticas que apresentaram maior número de potenciais participantes.

Para a elaboração do PF 2020, foram, também, tidas em consideração as **orientações estratégicas e operacionais** contidas nos seguintes instrumentos de gestão da CPL: Plano Estratégico (PE) 2019-2023; QUAR; Plano de Atividades, Orçamento e Recursos Humanos (PAORH); e Mapa de Pessoal (2020).

Destaca-se a formação planeada nas **áreas estratégicas**, diretamente relacionada com os seguintes objetivos PAORH 2020: OO2. “Consolidar a intervenção Terapêutica no **Acolhimento Residencial** na CPL”; OO11. “Alargar o **modelo de aprendizagem** reforçando as práticas pedagógicas ativas na construção de percursos educativos inclusivos e de inovação”; OO28. “Fomentar a **partilha de conhecimentos** entre profissionais”; OO33. “Reforçar as medidas no âmbito do **ambiente, segurança e saúde no trabalho**” e OO49. “Adaptar ao RGPD a arquitetura de segurança das **redes e sistemas de informação**”.

## 2.2 Parcerias de formação e formação externa

Nos últimos anos tem-se verificado um incremento da **oferta formativa da Secretaria-Geral, do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (SGMTSSS)**, em termos de número e diversidade de ações do plano anual, com níveis crescentes de participação de colaboradores da CPL.

O plano anual de formação da SGMTSSS, engloba ações em áreas transversais e destina-se a todos/as os/as trabalhadores/as do ministério.

Nesse sentido e tendo a CPL participado no LNF efetuado pela SG para 2020, algumas das necessidades formativas identificadas internamente, serão colmatadas através da frequência de formação na SGMTSSS, designadamente nas seguintes áreas, de acordo com o Programa FORM@R 2020 (Anexo II):

- Gestão e Administração;
- Gestão de Recursos Humanos;
- Contabilidade e Finanças;
- Assuntos Jurídicos;
- Liderança e Desenvolvimento de Pessoas;
- Línguas Estrangeiras;
- Segurança e Saúde no Trabalho;
- Tecnologias da Informação e da Comunicação;
- Formação para Formadores;
- Formação para a Inovação;
- Ciclo de Conferências.

Relativamente a ações promovidas por outras entidades, a URH fará as respetivas divulgações através da intranet e diretamente para as Unidades Orgânicas (UO), por forma a dar a conhecer aos/às trabalhadores/as outras oportunidades de formação/autoformação em áreas específicas, que, de outro modo não seria possível proporcionar no plano interno, dado o reduzido número de participantes.

## 2.3 Conceitos

Nos termos do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, que define as regras e os princípios que regem a formação profissional na Administração Pública, entende-se por:

**Formação profissional** – *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;*

**Autoformação** – *acesso à formação profissional por iniciativa do trabalhador e que corresponda às atividades inerentes ao posto de trabalho ou contribua para o aumento da respetiva qualificação;*

**Referencial de competências** - *conjunto de competências exigidas para o exercício de uma atividade profissional ou para a obtenção de uma qualificação.*

No caso da CPL, este conceito deve ser complementado de acordo com as competências específicas definidas nos perfis de competências aprovados.

Os trabalhadores das carreiras generalistas têm direito, dentro do período laboral, a um crédito horas para a sua autoformação, de acordo com os limites legais, previstos na LTFP.

No que concerne à **autoformação dos docentes** aplica-se o disposto no artigo 109.º do Estatuto da Carreira Docente, na sua redação atual, isto é, a formação de iniciativa do docente é autorizada durante os períodos de interrupção da atividade letiva, não podendo exceder, por ano escolar, cinco dias úteis seguidos ou oito interpolados. A título excecional, a formação pode ser realizada na componente não letiva, no caso de tratarem de educadores de infância e nos restantes casos, até ao limite de dez horas por ano escolar.

Os conceitos de formação Interna e Externa têm sido entendidos como:

**Interna** - Formação organizada e desenvolvida internamente ou em cooperação com entidades externas, através de protocolos com regras próprias.

**Externa** - Formação que é promovida por entidades que organizam iniciativas ou vendem formação com interesse para a melhoria da qualificação profissional dos recursos humanos.

Assume uma dimensão complementar à que se desenvolve internamente na CPL com vista à adequada atualização científica e técnica dos trabalhadores em áreas específicas e/ou à satisfação de necessidades e aspirações concretas de valorização pessoal e profissional desses trabalhadores.

### 3. Áreas Temáticas e Respetivas Ações

#### I. Formação-Dirigentes

- Programa de Formação em Gestão Pública (FORGEP)
- Ciclo de Seminários para Dirigentes

**II. Gestão e Administração**

- Gestão e Liderança
- Programa de Capacitação Avançada dos Trabalhadores em Funções Públicas (CAT)
- Regulamento Geral de Proteção de Dados – efeitos práticos
- Tratamento de reclamações

**III. Gestão de Recursos Humanos**

- Acolhimento Institucional
- Tempos de trabalho e não trabalho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e Código do Trabalho
- Horários de trabalho e aplicação do Regulamento Interno
- Formação de Mentores
- Encontros temáticos (Saúde e bem-estar no trabalho” e “Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar”)
- Implementação do Sistema de Gestão de Assiduidade (SGA)

**IV. Ambiente, Segurança e Saúde no Trabalho**

- Separação de Resíduos
- Eficiência ambiental
- Sensibilização às medidas de autoproteção
- Simulacros/Exercícios práticos
- 1ºs Socorros, combate a incêndios e evacuação de edifícios

**V. Intervenção com Crianças, Jovens e Famílias**

- Competências Parentais
- Acolhimento Terapêutico/Contenção física
- Guiões de Procedimentos REF e AR e respetivos manuais de suporte ao Programa CSI
- Encontros técnico-científicos na área da missão
- Intervenção e prevenção de comportamentos disruptivos e do bullying
- Atividades de animação de tempos livres

**VI. Educação/Formação**

- Flexibilidade curricular e metodologias ativas no processo de ensino/aprendizagem
- Flexibilidade curricular e metodologias ativas no processo de ensino-aprendizagem das ciências sociais e humanidades (2ª edição)



- Avaliar para aprender – a avaliação ao serviço da aprendizagem
- Do problema ao projeto – o trabalho de projeto em contexto educativo
- Da audição à leitura – estratégias auditivas para melhorar a leitura através da relação entre a música e a escrita criativa
- Primeiros Socorros e Suporte Básico de Vida na Escola (c/módulo 1ºs Socorros Pediátricos)
- Formação Ensino Integrado da Música (Módulo I – Jogos/Exercícios em Classes de conjunto; Módulo II – Repertório pedagógico e material didático no ensino do violino para a infância)
- Estratégias de sucesso na didática instrumental
- Ferramentas digitais essenciais no ensino da música
- Kahoot e Socrative no apoio à aprendizagem das ciências e matemática
- O método de Singapura no ensino da matemática
- Educação para a Segurança e Saúde no Trabalho e Cultura de Segurança
- Educação motora com crianças dos 3 aos 6 anos - o contexto educativo e estratégias de intervenção
- A utilização de ferramentas digitais em contexto educativo
- Horticultura biológica – aprender experienciando
- Cinema de animação como recurso educativo
- Educação para a cidadania e desenvolvimento
- SANAKO - Estratégias de construção de conteúdos e sua aplicação no ensino de Línguas Estrangeiras

## **VII. Educação Especial**

- Escola Inclusiva: Pedagogia diferenciada (2ª edição)
- O que é a inclusão? Que desafios? Que estratégias?
- Dislexia, disortografia e disgrafia: dificuldades na leitura, na escrita e na grafia
- Intervenção em surdocegueira
- Língua Gestual Portuguesa

## **VIII. Gestão Documental/ RGD (SI)**

- SmartDocs
- Arquitetura de segurança das redes e sistemas de informação