

Aprova, em suplência.

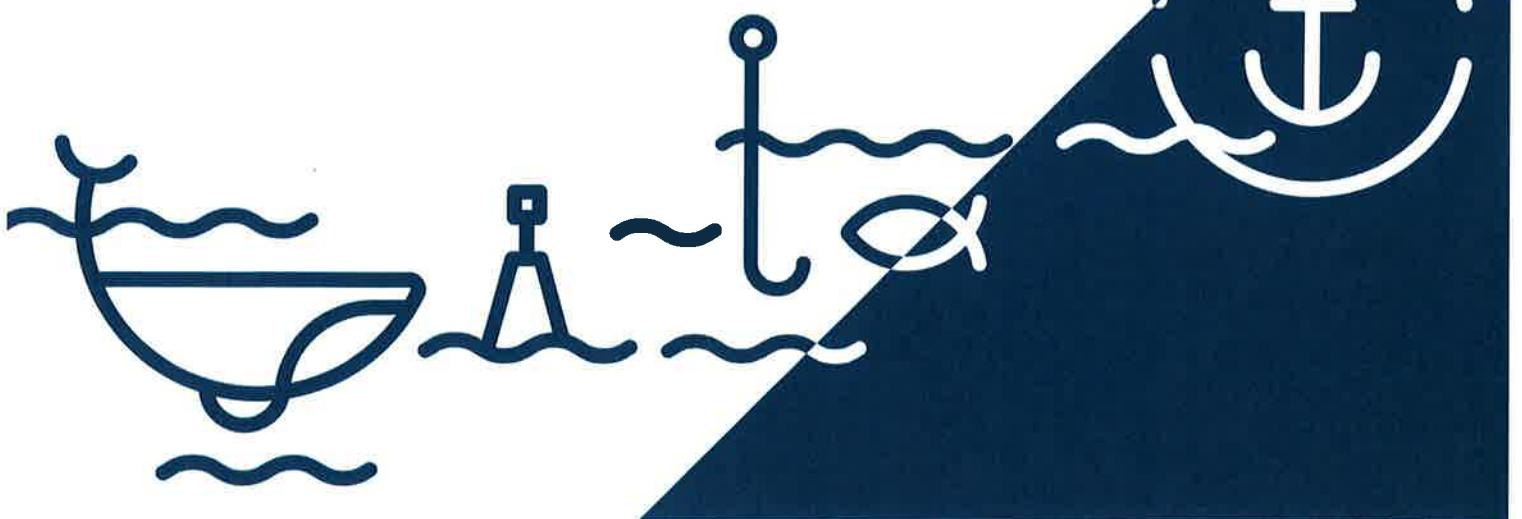
06/03/2020

Susana Baptista

Susana Baptista
Subdiretora-Geral

Plano de Formação DGRM 2020

27-02-2020



A formação profissional é essencial à capacitação das pessoas e das instituições da Administração Pública para a conceção e implementação de políticas públicas que vão ao encontro das necessidades dos cidadãos e empresas, contribuindo decisivamente para o aumento da produtividade e competitividade do País. Para que os ganhos potenciais da formação profissional se transformem em resultados efetivos, é necessário enquadrá-la no ciclo de gestão de recursos humanos, alinhando, deste modo, a valorização e desenvolvimento profissional individual com a gestão estratégica e a gestão do desempenho das organizações.

INA, Orientações Estratégicas Formação Profissional na Administração Pública 2016-2020

A formação profissional constitui um aspeto essencial para qualificar e reforçar o nível de desempenho profissional dos recursos humanos de qualquer organização. De acordo com o previsto na Lei n.º 86-A/2016, trata-se de 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 e do desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores e dirigentes da Administração Pública e que não confira grau académico”.

A referida Lei, no seu artigo 11.º determina que “O empregador público deve proporcionar ao trabalhador e aos dirigentes o acesso a formação profissional e criar as condições facilitadoras da transferência dos resultados da aprendizagem para o contexto de trabalho”, devendo garantir que os planos de formação tendencialmente asseguram a todos os trabalhadores uma ou mais ações de formação em cada três anos.

Por outro lado, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, na sua alínea d), do n.º 1, do artigo 71º, determina que constitui um dever do empregador público, “Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional”. O n.º 2 do referido artigo prevê também que “O empregador público deve proporcionar ao trabalhador ações de formação profissional adequadas à sua qualificação, nos termos de legislação especial”.

Para que a formação profissional seja um investimento com benefícios superiores aos custos do processo, tem de estar interligada com o ciclo de gestão do organismo e, em particular, com a gestão dos recursos humanos. O ciclo formativo assenta na identificação de referenciais de competências e no levantamento de necessidades de formação, os planos de formação devem ser concebidos em

função dos conhecimentos a adquirir e das competências a desenvolver; por fim, deve existir uma monitorização da eficiência, eficácia e efetividade do processo formativo, para a sua permanente e contínua atualização e melhoria, conforme representado na imagem infra.



Neste sentido, anualmente, a Divisão de Gestão e Valorização de Recursos Humanos (DGVRH) efetua um diagnóstico de necessidades de formação dos trabalhadores na DGRM e elabora um Plano de Formação a aprovar pela Direção Superior.

No Programa do XXII Governo Constitucional, a inovação na Administração Pública é transversal a várias medidas. Para introduzir um novo quadro de gestão e responsabilização na Administração Pública é necessário, entre outras medidas, o investimento na elevação dos níveis de motivação dos trabalhadores, nomeadamente através de novos incentivos à eficiência e à inovação, da avaliação dos serviços com distinção de mérito associada aos melhores níveis de desempenho e mecanismos para refletir essa distinção em benefícios para os respetivos trabalhadores, garantindo assim o alinhamento das dimensões individual e organizacional.

Para conseguir uma Administração Pública mais robusta, com serviços públicos bem geridos, renovados e com profissionais motivados, é fundamental apostar no estabelecimento de percursos formativos que incluam capacitação para a liderança em contexto público e liderança de equipas com autonomia reforçada; no investimento em novos incentivos à eficiência e à inovação para os

trabalhadores, estimulando o trabalho em equipa e aprofundando o envolvimento nos modelos de gestão dos serviços; no incentivo de percursos dinâmicos de aprendizagem, que conjuguem formação de longa e de curta duração, tirando partido dos meios digitais para facilitar o acesso dos trabalhadores às competências necessárias aos seus percursos profissionais; e ainda na implementação generalizada de programas de bem-estar no trabalho, que promovam a conciliação entre a vida pessoal e familiar e a vida profissional.

A Estratégia de Inovação e Modernização do Estado e da Administração Pública para o período 2020-2023 está enquadrada no Programa do Governo e encontra-se atualmente em construção pelo Ministério da Modernização do Estado e da Administração Pública, desenvolvendo-se em torno de quatro eixos transformadores:

1. Investir nas pessoas: atrair trabalhadores, desenvolver competências e motivar;
2. Desenvolver a gestão: fortalecer as lideranças para implementar modelos de gestão transparentes, assentes na inovação;
3. Explorar a tecnologia: utilizar estrategicamente a tecnologia para melhorar a gestão e o serviço aos cidadãos e às empresas;
4. Reforçar a proximidade: promover a tomada de decisão e atuação mais próxima dos cidadãos, através de processos de desconcentração, de descentralização e de participação.

E está igualmente enquadrada na Estratégia Portugal 2030, que se organiza em torno de quatro grandes agendas - "As Pessoas Primeiro: um melhor equilíbrio demográfico, maior inclusão, menos desigualdade"; "Inovação e Qualificações como motores do desenvolvimento"; "Um País competitivo externamente e coeso internamente"; e "Sustentabilidade e valorização dos recursos endógenos" – de que se destaca, no que ora releva, a agenda "Inovação e Qualificações como motores do desenvolvimento".

Internamente, para o ano de 2020 foram definidas pela Direção Superior as seguintes linhas de orientação estratégica:

1. Promover uma gestão mais sustentável dos recursos naturais e do oceano;
2. Melhorar e simplificar o relacionamento entre a administração e os seus clientes;
3. Aumentar a competitividade do registo de navios com a adequada segurança e proteção no transporte marítimo e portos;
4. Gerir com rigor os recursos internos;

5. Reforçar a valorização do capital humano.

No que se refere à linha de orientação estratégica n.º 5, com impacto direto sobre a formação, a Direção Superior optou por salientar a aposta no reforço no número e na valorização das pessoas através de uma boa adequação às funções, num contexto de transformação digital e orientação ao cliente, promovendo a qualificação profissional, a motivação e o trabalho em equipa. Acresce que, para o planeamento da atividade formativa, são muito relevantes as restantes linhas estratégicas definidas, principalmente ao nível da formação específica das equipas.

Na elaboração do Plano de Formação para o ano de 2020 foi ainda levada em consideração a aproximação da Presidência Portuguesa da União Europeia, PPUE (1.º semestre de 2021), que exigirá um acompanhamento reforçado e direto por parte dos colaboradores da DGRM que sejam designados peritos nacionais, tendo em consideração, nomeadamente, o ponto de situação de alguns dossiers cujo debate (e eventual aprovação) poderá transitar para o 1º semestre de 2021, bem como os temas que se prevê virem a ser conduzidos pela PPUE.

Para além do já referido, o Plano de Formação para 2020 (em anexo) foi elaborado tendo por referência, como não poderia deixar de ser, a disponibilidade orçamental e as necessidades identificadas, disponibilizando ações de formação em áreas muito diversas, agrupadas de acordo com os objetivos que se pretendem alcançar:

1. Formação Específica;
2. Formação Transversal;
3. Formação em Liderança;
4. Formação em Inovação e Competências Digitais.

Para além das ações de formação planeadas e das ações não planeadas que resultem de uma proposta do trabalhador ou da respetiva chefia, pretende-se, no sentido de promover o envolvimento dos trabalhadores nas decisões de gestão, implementar estratégias de motivação interna, reforçar o espírito de equipa bem como promover a conciliação entre a vida pessoal e familiar e a vida profissional:

1. Organizar a semana do colaborador (evento anual), com oficinas promovidas pelos próprios trabalhadores ou por entidades externas diretamente relacionadas com a missão da DGRM, abertas a todos os trabalhadores que quiserem participar;

2. Organizar visitas a locais, exposições e eventos de interesse para a atividade prosseguida pela DGRM;
3. Criar uma conta de e-mail para sugestões em matéria de formação e valorização profissional.

O Plano de Formação 2020 será desenvolvido de forma colaborativa com os pontos focais das áreas técnicas para a área da formação, como forma de promoção do trabalho em equipa e para facilitar o acesso dos trabalhadores às competências efetivamente necessárias aos seus percursos profissionais.

Em Anexo:

Mapa dos cursos de Formação para 2020.