

# PLANO ESTRATÉGICO DE FORMAÇÃO INTEGRADA do CAMÕES IP (PeFi)

---

2014



Fidel PA

Handwritten signatures and initials in blue ink, including what appears to be 'M', 'A', and 'B'.

*Ficha técnica*

**Título:** Plano Estratégico de Formação Integrada do Camões (PeFi)

**Data:** janeiro 2014

**UO:** DSPG

**Edição:**

Camões, Instituto da Cooperação e da Língua, I.P.

Ministério dos Negócios Estrangeiros

**Contacto:**

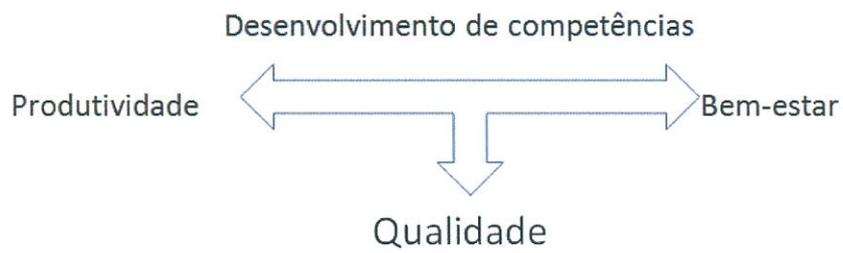
Av. da Liberdade, 192, 1250-149 Lisboa

Tel. (351) 21 310 91 00

**Website:**

[www.instituto-camoes.pt/](http://www.instituto-camoes.pt/)

## Formação para quê?



Handwritten notes in blue ink, including the letters 'B', 'B', 'A', and 'es'.



## Índice

1. Enquadramento .....	5
2. Linhas de Orientação.....	5
3. Acompanhamento e Monitorização .....	6
4. Ações Transversais .....	7
5. Legislação .....	8
6. Anexos .....	8

*Handwritten notes:*  
# B  
A B  
M es



11

## 1. Enquadramento

Tendo presente que os recursos humanos constituem o ativo estratégico mais importante para o desempenho e sucesso das organizações, a sua formação e desenvolvimento assume-se como uma das principais prioridades da política de gestão de recursos humanos definida para o Camões IP, conforme consta do seu Manual de Procedimentos<sup>1</sup>.

No pressuposto de que quanto maior for a valorização dos colaboradores, maior será a sua motivação e empenho e, por esta via, maior será também a produtividade do Camões IP, importa definir um Plano de Formação que, de forma integrada e articulada, consiga conciliar a escolha das ações com as reais necessidades de formação dos serviços em linha com a missão e os objetivos estratégicos identificados nos diversos instrumentos de gestão, designadamente Plano de Atividades e QUAR.

Neste sentido, apresenta-se o Plano Estratégico de Formação Integrada do Camões IP (PeFi) que estabelece as linhas de orientação a seguir na elaboração dos planos anuais de formação, bem como os mecanismos de acompanhamento e controlo para a implementação dos respetivos procedimentos (PO) nos termos já identificados no Manual de Procedimentos do Camões IP<sup>2</sup>.

## 2. Linhas de Orientação

O PeFi procura sistematizar um conjunto de normas e boas práticas a partir dos diplomas legais enquadramentos da gestão dos recursos humanos (GRH)<sup>3</sup> focado na área da formação e desenvolvimento e assente nas seguintes linhas de orientação:

- a) O PeFi deve permitir o acesso efetivo à formação profissional por parte de todos os colaboradores do Camões IP.
- b) O PeFi anual é aprovado pelo Conselho Coordenador de Avaliação (CCA) com base nas propostas de formação profissional apresentadas e autorizadas pelos responsáveis das Unidades Orgânicas (UO).
- c) As propostas de formação apresentadas pelos responsáveis das UO devem ser elaboradas com base na identificação do potencial de desenvolvimento e diagnóstico das necessidades de formação em conformidade com o nº 1 do artigo 54º da Lei nº 66-B/2007, de 28/12 (SIADAP).

<sup>1</sup> DOC III.4.2.1.01, Manual de Procedimentos (intranet)

<sup>2</sup> PO III.4.2.1.04, Manual de Procedimentos (intranet)

<sup>3</sup> Vd legislação sistematizada no ponto 5

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'B' and other illegible marks.

- d) A identificação das necessidades de formação deve associar as necessidades prioritárias dos colaboradores e a exigência do posto de trabalho que lhe está atribuído nos termos o nº 2 do artigo 54ª da Lei nº 66-B/2007, de 28/12 (SIADAP).
- e) Da proposta do plano anual de formação deverá constar a identificação para cada um dos colaboradores: ação, duração e custo direto<sup>4</sup>.
- f) As áreas de formação prioritárias devem estar alinhadas preferencialmente com o conhecimento e utilização das tecnologias de informação e comunicação e modernização dos serviços.
- g) A avaliação das ações de formação é obrigatória, devendo o formando evidenciar os pontos de maior contributo para a melhoria da produtividade dos serviços com validação do responsável pela respetiva UO<sup>5</sup>.

### 3. Acompanhamento e Monitorização

O presente Plano Estratégico de Formação Integrada visa estreitar a relação do processo “avaliação/formação” no sentido de conferir uma maior racionalidade técnica à formação, de modo a permitir uma melhor avaliação do retorno do investimento no impacto do desempenho do colaborador e na produtividade do serviço.

Neste sentido, será reforçado o papel do Conselho Coordenador de Avaliação (CCA), enquanto órgão com competências definidas no âmbito da avaliação<sup>6</sup>, passando a acompanhar todo o ciclo do processo formativo em estreita articulação com os demais dirigentes e colaboradores.



As ações de formação serão validadas pelos responsáveis das UO em função das necessidades detetadas para melhoria do desempenho e o acompanhamento e monitorização do processo

<sup>4</sup> Cfr anexo 2 do PO III. 4.2.04 (mapa descritivo das necessidades de formação)

<sup>5</sup> Cfr Questionário de Avaliação da Eficácia da Formação

<sup>6</sup> Competências definidas no artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro. Ver também Regulamento CCA

B  
A  
07

“avaliação/formação” será efetuado com base na definição clara de objetivos e na identificação de indicadores mensuráveis.



#### 4. Ações Transversais

O Quadro de Avaliação e Responsabilização (QuAR) de 2014 do Camões, I.P., define como um dos seus Objetivos Estratégicos:

- Produzir e implementar uma política de gestão pela qualidade total, que se traduza na transparência, eficácia e eficiência da atividade (OE2) ;

A este objetivo estratégico correspondem os seguintes objetivos operacionais de Qualidade

- Assegurar um conjunto de políticas de gestão de pessoas visando a qualificação, capacitação e satisfação dos colaboradores (O11);
- Desenvolver uma cultura de melhoria contínua, otimizando e garantindo a eficiência dos recursos internos e externos, por forma a garantir a validação do processo de certificação do Camões, IP (O12).

Neste contexto, tornar-se-á necessário desenvolver um conjunto de ações transversais, designadamente na área do planeamento e gestão, enquanto área estruturante e de apoio às restantes áreas de intervenção do Instituto, nomeadamente no que respeita a<sup>7</sup>:

- Regras da Contratação Pública (DAJC)
- Certificação para a Qualidade Total (DSPG em articulação com restantes UO)
- Sistema de Gestão de Recursos Financeiros Partilhada/GERFIP (DFP)
- Portal da Assiduidade/Quidgest (DPRH)

<sup>7</sup> Sendo o Plano de Formação um documento dinâmico o PeFi é um plano aberto ao ajustamento de ações em função da modernização contínua dos serviços e da manifestação das necessidades dos colaboradores.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'H' and 'A R'.

## 5. Legislação

- Decreto-Lei n.º 50/98, de 11 de março – Definição de regras e princípios que regem a formação profissional na Administração Pública.
- Decreto-Lei nº 70-A/2000 de 5 de maio - Regime de autoformação.
- Decreto-Lei nº 174/2001 de 31 de maio - Alteração ao D.L nº 70-A/2000 de 05 de maio;
- Portaria nº 256/2005 de 16 de março - Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação (CNAEF).
- Lei n.º 12-A/2008 – Regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas.
- Resolução do Conselho de Ministros nº 89/2010 de 17 de novembro – Estabelecimento do Plano de ação para a formação profissional para o período 2011-2013.
- Despacho n.º 7534/2011, de 23 de maio – Atualização de formação para dirigentes.
- Portaria nº 359/2013 de 13 de dezembro - aprovados novos modelos de fichas de autoavaliação e avaliação do desempenho para dirigentes intermédios e trabalhadores, bem como avaliação com base nas competências. Foram também aprovados os modelos de fichas de monitorização do desempenho e de reformulação de objetivos.

## 6. Anexos

Anexo 1 – Procedimento operacional - PO III.4.2.1.04 – Formação

Anexo 2 - Diagnóstico de Necessidades

\$  
A  
B  
M