

ÍNDICE

1. Introdução.....	2
2. Elaboração do Plano Anual de Formação.....	2
2.1. Critérios de Seleção.....	4
3. Organização das ações de formação internas.....	4
3.1 Área de Formação: Contratação Pública e Contabilidade.....	6
3.2 Área de Formação: Desenvolvimento Pessoal.....	6
3.3 Área de Formação: Tecnologias da Informação.....	7
3.4. Área de Formação: Comunicação.....	7
3.5. Área de Formação: Segurança, Ambiente, Higiene e Saúde no Trabalho.....	8
3.6 Área Formação: de Direito.....	8
3.7 Área de Formação: Qualidade.....	9
4. Monitorização e Avaliação da Formação.....	10
5.Orçamento.....	11
6. Considerações finais.....	13
Anexos.....	1
Anexo I- Sessões Técnico-Científicas.....	2

1. INTRODUÇÃO

O Plano Anual de Formação (PAF) é um instrumento de gestão dos recursos humanos, cujo objetivo é dar resposta às necessidades de formação manifestadas pelos trabalhadores e respetivas chefias deste Instituto, bem como aperfeiçoar a gestão organizacional.

A qualificação dos trabalhadores da Administração Pública é crucial para a melhoria contínua da qualidade dos serviços públicos e para uma Administração Pública eficiente, inovadora, motivada e centrada nas efetivas necessidades dos cidadãos e agentes económicos.

Atualmente a capacidade de adaptação à mudança continua a ser, cada vez mais, um elemento essencial do sucesso, deste modo devem ser consideradas as necessidades dos trabalhadores, alinhadas com os objetivos do INSA, no sentido de alcançar níveis adequados de eficácia, qualidade e eficiência compatíveis com os desafios com que diariamente se confronta o Instituto e a Administração Pública.

A elaboração deste documento foi orientada pelos procedimentos previstos no Sistema de Gestão da Qualidade, no Procedimento Específico- Plano Anual de Formação (DGRH-PE01) e cumpre o disposto no Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro. A Formação Profissional da Administração Pública é regulamentada pelo Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, que tem como objetivo atualizar, desenvolver e aperfeiçoar o regime da formação profissional na administração pública, criando condições para tornar mais efetivos o direito e o dever de formação profissional dos trabalhadores em funções públicas.

Deste modo, o INSA pretende contribuir para uma melhor adaptação à realidade, tendo em conta o contexto atual e a necessidade de adaptação à mudança e aos novos desafios que se nos colocam nesta era de digitalização e modernização na Administração Pública.

2. ELABORAÇÃO DO PLANO ANUAL DE FORMAÇÃO

A elaboração do PAF surge enquadrada nas etapas do ciclo de formação, a saber, Diagnóstico de Necessidades de Formação, Planeamento da Formação (elaboração do PAF), Execução (concretização do PAF) e Avaliação da Formação. A elaboração do PAF acompanha ou sucede à elaboração do Plano de Ação do INSA, devendo este ser concluído, em cada ano civil, até ao final do mês de março. As iniciativas

de formação contempladas no PAF enquadram-se na Política de Formação do INSA, IP, respeitando as suas prioridades.

A metodologia do Diagnóstico de Necessidades de Formação que dá origem ao PAF centra-se nas necessidades de competências da organização, atendendo à análise do desempenho organizacional e individual e considerando a sua evolução previsível. Assim, o diagnóstico é realizado a três níveis:

- a) **Organizacional** – Contemplando a concretização de objetivos estratégicos para o sector e para a organização, com base na consulta a documentação oficial (nomeadamente orientações da Tutela e legislação específica) e à Direção do INSA, IP (orientações do Conselho Diretivo e instrumentos de gestão do Instituto);
- b) **Individual** – Resultante de processos de Diagnóstico de Necessidades de Formação, desenvolvidos com o apoio de metodologia e instrumentos próprios;
- c) **Áreas transversais** – Ações propostas por parte das diversas unidades orgânicas, as quais pretendem corresponder à satisfação de necessidades formativas transversais a todos os trabalhadores. Estas propostas resultam da identificação de exigências que asseguram o cumprimento da missão do INSA, IP, nomeadamente aquelas que se referem à manutenção e consolidação do Sistema da Gestão da Qualidade (SGQ) e também dos requisitos legais no âmbito da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho.

Assim o processo de elaboração do PAF passa pelas seguintes fases:

1. **Recolha de informação prévia** – Revisão da documentação oficial e orientações mais recentes do INSA;
2. **Inquérito aos Departamentos e Direções de Serviços** – Consulta a todo o universo de colaboradores do INSA mediante o preenchimento do “Questionário Individual de Diagnóstico de Necessidades de Formação” (DGRH-IM13) através do software SGQ;
3. **Inquérito aos responsáveis pelas áreas transversais a todos os serviços** - Resultam da identificação de exigências que asseguram o cumprimento da missão do INSA, IP, nomeadamente aquelas que se referem à manutenção e consolidação do Sistema da Gestão da Qualidade e também dos requisitos legais no âmbito da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho;

4. **Sessões Técnico- Científicas propostas pelos Departamentos** - Recorrendo ao conhecimento e experiência adquiridos pelos trabalhadores. Estas sessões de natureza técnico-científica de curta duração, visando a partilha de informação e o debate centralizados nos trabalhos desenvolvidos pelos departamentos;

5. **Análise da informação recolhida** – Os Departamentos e Direções de Serviços procedem ao tratamento dos dados recolhidos e preenchem o documento “Programa das Atividades de Formação/Atualização Científica” (DGRH-IM15). Seguidamente remetem esse documento à DGRH que com recurso ao mesmo impresso, compila um documento final apenas com as ações de formação validadas pelos responsáveis;

6. **Elaboração do PAF** – A DGRH analisa os dados constantes nos documentos “Programa das Atividades de Formação/Atualização Científica” (DGRH-IM15) remetidos pelos Departamentos e Direções de Serviços e compila o documento final;

7. **Validação** – A DGRH submete o PAF ao Conselho Diretivo para aprovação.

8. **Divulgação** – A DGRH procede à divulgação do PAF através da publicação do documento na página do INSANET.

2.1. CRITÉRIOS DE SELEÇÃO

A seleção dos formandos para a frequência das ações de formação interna obedece aos seguintes critérios:

1. Ação de Formação validada pelo Coordenador/Diretor e incluída no PAF 2022;
2. Ordem de registo de inscrição na Ação de Formação, com as devidas autorizações dos superiores hierárquicos.

3. ORGANIZAÇÃO DAS AÇÕES DE FORMAÇÃO INTERNAS

No que se refere à organização de ações de formação internas, a DGRH privilegia a sua realização nas instalações do INSA ou a possibilidade de implementar essas mesmas ações, através de plataformas online, sempre que o número de formandos o justifique.

Após a definição do programa do curso, das datas e dos horários, a DGRH procede à sua divulgação através de correio eletrónico e da newsletter “FlashDGRH”. Simultaneamente, assegura também, que os trabalhadores que, manifestaram essa necessidade de formação em sede de diagnóstico de necessidades de formação, têm conhecimento da data, do horário e do formato da execução do curso.

A execução da ação de formação é da inteira responsabilidade do formador, que também deve assegurar o preenchimento dos seguintes documentos que constituem o dossier pedagógico:

- “Folha de Presenças” (DGRH-IM06);
- “Folha de sumários” (DGRH-IM07);
- e, se necessário a “Folha de Ocorrências” (DGRH-IM08).

Nos casos em que a formação é proporcionada por uma entidade formadora externa, deverá a mesma disponibilizar impressos equivalentes.

Os projetos formativos internos encontram-se estruturados com o Diagnóstico de Necessidades de Formação identificado pelos Departamentos Técnico Científicos e Direções de Serviços tendo como objetivo a qualificação dos recursos humanos, nas diversas áreas temáticas transversais, no sentido de responder às exigências decorrentes das respetivas missões, atribuições e competências.

Assim sendo e para dar resposta a estas necessidades formativas prevê-se a realização de ações de acordo com as seguintes temáticas:

- Contratação Pública e Contabilidade
- Desenvolvimento Pessoal
- Tecnologias de Informação
- Comunicação
- Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho
- Qualidade
- Direito

3.1 ÁREA DE FORMAÇÃO: CONTRATAÇÃO PÚBLICA E CONTABILIDADE

Designação do Curso	Destinatários	Carga Horária	Nº de Formandos	Nº de Edições
Código dos Contratos Públicos	Técnicos Superiores /Assistentes Técnicos/outros intervenientes nos processos de aquisição	14 H	12 formandos/as	1
Contabilidade para não Financeiros	Técnicos Superiores/ Assistentes Técnicos/outros trabalhadores não especificados	14 H	12 formandos/as	1

3.2 ÁREA DE FORMAÇÃO: DESENVOLVIMENTO PESSOAL

Designação do Curso	Destinatários	Carga Horária	Nº de Formandos	Nº de Edições
Liderança	Dirigentes/ Técnicos Superiores/ Técnicos Superior de Saúde/ Farmacêuticos/Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica/Pessoal de Investigação/Médicos/ Enfermeiros	14 H	16 formandos/as	1
Programação Neurolinguística (PNL)	Dirigentes/ Técnicos Superiores/ Técnicos Superior de Saúde/ Farmacêuticos/Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica/Pessoal de Investigação/Médicos/ Enfermeiros/Assistentes Técnicos	14 H	16 formandos/as	1
Análise Transaccional	Dirigentes/ Técnicos Superiores/ Técnicos Superior de Saúde/ Farmacêuticos/Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica/Pessoal de Investigação/Médicos/ Enfermeiros/Assistentes Técnicos	14 H	16 formandos/as	1

3.3 ÁREA DE FORMAÇÃO: TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO

Designação do Curso	Destinatários	Carga Horário	Nº de Formandos	Nº de Edições
Excel - Intermediário	Dirigentes/ Técnicos Superiores/ Técnicos Superior de Saúde/ Farmacêuticos/Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica/Pessoal de Investigação/Médicos/ Enfermeiros/Assistentes Técnicos/ Assistentes Operacionais	14 H	12 formandos/as	2
Excel - Avançado	Dirigentes/ Técnicos Superiores/ Técnicos Superior de Saúde/ Farmacêuticos/Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica/Pessoal de Investigação/Médicos/ Enfermeiros/Assistentes Técnicos/ Assistentes Operacionais	14 H	12 formandos/as	2

3.4. ÁREA DE FORMAÇÃO: COMUNICAÇÃO

Designação do Curso	Destinatários	Carga Horário	Nº de Formandos	Nº de Edições
Media Training	Dirigentes/ Técnicos Superiores/ Técnicos Superior de Saúde/ Farmacêuticos/Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica/Pessoal de Investigação/Médicos/ Enfermeiros	14 H	16 formandos/as	1

3.5. ÁREA DE FORMAÇÃO: SEGURANÇA, AMBIENTE, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

Designação do Curso	Destinatários	Carga Horária	Nº de Formandos	Nº de Edições
Primeiros Socorros	Dirigentes/ Técnicos Superiores/ Técnicos Superior de Saúde/ Farmacêuticos/Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica/Pessoal de Investigação/Médicos/ Enfermeiros/Assistentes Técnicos/ Assistentes Operacionais	14 H	10 formandos/as	2
Combate a Incêndios com Extintor	Dirigentes/ Técnicos Superiores/ Técnicos Superior de Saúde/ Farmacêuticos/Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica/Pessoal de Investigação/Médicos/ Enfermeiros/Assistentes Técnicos/ Assistentes Operacionais	7H	10 formandos/as	2
Biossegurança em laboratórios de nível 2 e 3	Técnicos Superiores/ Técnicos Superior de Saúde/ Farmacêuticos/Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica/Pessoal de Investigação/Médicos/ Enfermeiros/Assistentes Técnicos/ Assistentes Operacionais	7H	10 formandos/as	2

3.6 ÁREA FORMAÇÃO: DE DIREITO

Designação do Curso	Destinatários	Carga Horária	Nº de Formandos	Nº de Edições
Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD)	Dirigentes/ Técnicos Superiores/ Técnicos Superior de Saúde/ Farmacêuticos/Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica/Pessoal de Investigação/Médicos/ Enfermeiros	7H	16 formandos/as	1

3.7 ÁREA DE FORMAÇÃO: QUALIDADE

Designação do Curso	Destinatários	Carga Horária	Nº de Formandos	Nº de Edições
Auditorias para Auditados	Todos os intervenientes no Sistema de Gestão da Qualidade	7H	16 formandos/as	1
Norma NP EN ISO /IEC 17025	Trabalhadores da: DGRH; DRT e DRF ; GQ; SAL ; GCRE; Planeamento; Contratualização	14H	16 formandos/as	1
Norma NP EN ISO 15189	Trabalhadores da: DGRH; DRT e DRF ; GQ; SAL ; GCRE; Planeamento; Contratualização	14H	16 formandos/as	1
Norma NP EN ISO 9001	Todos os trabalhadores	14H	16 formandos/as	1
Gestão de Não Conformidades, pensamento baseado no risco e na melhoria.	Todos os trabalhadores	14H	16 formandos/as	1
Metrologia – Gestão do Equipamento CA, periodicidade calibração de estudo prazos calibração: micropipetas, balanças. Estufas , frigoríficos, e restante lista dos equipamentos do INSA	Trabalhadores dos Departamentos Técnico-Científicos e do SAL	14H	16 formandos/as	1
Odoos - Software de gestão da Qualidade	Todos os trabalhadores	7H	20 formandos/as	8
Ética e Confidencialidade da informação do utente	Todos trabalhadores	3H	50 formandos/as	1
Cálculo de Incertezas e amostragem em microbiologia	Trabalhadores dos Departamentos Técnico-Científicos e	14 H	16 formandos/as	1

4. MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO

A monitorização do Plano de Formação será objeto de sessões de trabalho de carácter interno da DGRH nas quais, se fará o controlo de indicadores de referência, tais como:

- Ações de Formação programadas;
- Percentagem de ações previstas no Plano Anual de Formação que se venham a concretizar;
- Percentagem da utilização da verba disponível para formação por Departamento/Direção;
- Número e percentagem de colaboradores do INSA que participaram em iniciativas de formação;
- Média de horas de formação realizada por colaborador do INSA;
- Média de custos por colaborador participante em ações de formação.

A avaliação da formação é realizada em diferentes momentos e de acordo com os seguintes níveis:

Nível	Tipo	Momento	Instrumento	Objetivo
Nível 1	Avaliação-reação	Na última sessão de todas as ações	DGRH-IM05 (Inquérito aos Formandos)	Visa aferir o grau de <u>satisfação</u> dos formandos relativamente ao formador e aspetos relacionados com os conteúdos, metodologia, duração e logística da formação.
Nível 2	Avaliação das aprendizagens	Durante a ação (para ações com mais de 21 horas exclusive)	A definir pelo formador	Visa aferir os <u>conhecimentos, atitudes e competências</u> que foram adquiridos ou alterados em contexto formativo, tendo em consideração os objetivos pedagógicos da ação.
Nível 3	Avaliação da eficácia/ Impacto no posto de trabalho	<ol style="list-style-type: none"> 1. Até 4 meses após a conclusão da ação: preenchimento individual e validação da chefia direta do Relatório de Atividade Externa ou do Questionário de Avaliação da Eficácia, dependendo da natureza da iniciativa; 2. Até ao 3º mês do ano seguinte: elaboração do Relatório Final por cada Departamento. 	DGRH-IM09 (Questionário de Avaliação da Eficácia) INSA-IM33 (Relatório de Atividade Externa) DGRH-IM10 (Relatório Final)	Visa avaliar a mudança produzida ao nível dos <u>comportamentos</u> no desempenho da função (transferência para o posto de trabalho dos conhecimentos adquiridos e competências desenvolvidas durante a ação).

5. ORÇAMENTO

Com a situação atual de restrições orçamentais continua-se a procurar soluções que permitam garantir o investimento nos recursos humanos, nomeadamente na área de Formação Profissional.

Entre as soluções encontradas, destacam-se:

- O aproveitamento de formadores internos que garantam, em áreas da sua especialidade, a divulgação do conhecimento e experiência adquiridos, nomeadamente nas áreas das Tecnologias de Informação e no âmbito das áreas científicas, com base em projetos e trabalhos de investigação e desenvolvimento em curso;
- A gestão ponderada da verba destinada à formação de modo a rentabilizá-la de uma forma justa e equitativa por trabalhador. A totalidade do orçamento de formação de cada um dos Órgãos/ Unidade Orgânica corresponde ao valor atribuído proporcionalmente ao número de trabalhadores que lhe estão afetos à data de 31 de dezembro de 2021;
- O financiamento da formação através de receitas geradas pela oferta formativa do INSA bem como através de outras resultantes do financiamento de projetos de investigação & desenvolvimento;

Para o PAF 2022 foram considerados no orçamento 88.727€ (oitenta e oito mil, setecentos e vinte e sete euros) destinados a inscrições em ações de formação, designadamente, iniciativas apoiadas num plano de trabalhos, de formato variado (ex: cursos de formação de curta, média e longa duração, seminários, jornadas, palestras, conferências) e que visam a promoção de competências socioprofissionais e/ou atualização de conhecimentos em determinada área técnica e/ou científica.

O montante considerado foi distribuído de acordo com o número de trabalhadores afetos a cada Órgão/ Unidade Orgânica em mapa de pessoal à data de 31 dezembro de 2021, como já referido, nos seguintes montantes:

Órgãos/Unidades Orgânicas	Dotação
Conselho Diretivo	1. 107,11 €
Direção de Recursos Financeiros	10. 438,43 €
Direção de Gestão de Recursos Humanos	6. 326,32 €
Direção de Recursos Técnicos	5. 535,53 €
Departamento de Alimentação e Nutrição	8. 856,85 €
Departamento de Doenças Infecciosas	18. 346,33 €
Departamento de Epidemiologia	4. 902,90 €
Departamento de Genética Humana	15. 657,64 €
Departamento de Promoção da Saúde e Prevenção de Doenças Não Transmissíveis	5. 377,37 €
Departamento de Saúde Ambiental	11. 545,53 €
Museu da Saúde	316,32 €
Centro de Saúde Pública Gonçalves Ferreira	316,32 €
TOTAL	88.727,00€

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

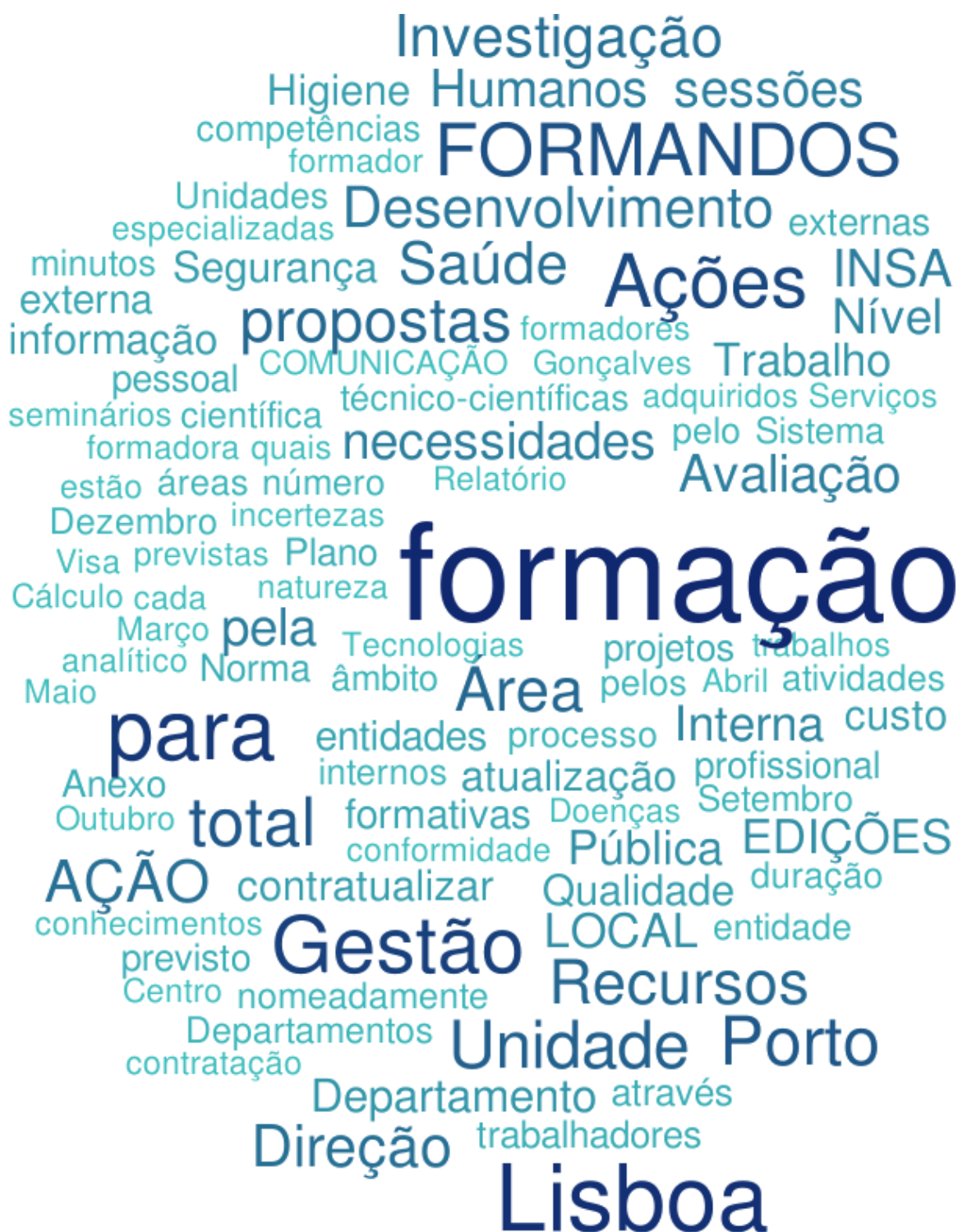
Considera-se que os Recursos Humanos são o elemento estratégico de uma organização que pretenda ser atual e eficaz. Uma das principais preocupações do INSA, IP, em função da sua missão e objetivos estratégicos, passa por promover a formação contínua dos seus trabalhadores.

O Plano Anual de Formação para 2022, não é um documento encerrado, podendo ao longo do ano vir a ser complementado por outras ações de formação que se justifiquem.

Em linha com os princípios de qualidade, transparência, responsabilização e gestão partilhada que norteiam a atividade dos serviços públicos, o Plano Anual de Formação 2022 é divulgado no INSANET.



ANEXOS



ANEXO I- SESSÕES TÉCNICO-CIENTÍFICAS

Encontros com Ciência no DAN (2022)

No âmbito dos Encontros com Ciência no DAN, estão previstas onze sessões, a decorrer entre as 10h30 e as 12h00, através da Plataforma TEAMS, em conformidade com o seguinte calendário

Nº	Mês	Dia	Temática	Formador/Orador
1	Janeiro	21	Gestão de Risco Interno Laboratorial	Anabela Coelho Francisco Ravasco Mafalda Silva Mariana Andrade Sandra Copeto Isabel Sousa
2	Fevereiro	11	O outro lado dos anti-nutrientes	Ana Serôdio
3	Março	11	Influência do “background” migratório no excesso de peso infantil	Sofia Mendes
4	Abril	1	Human exposure to food contaminants throughout diet: assessment through TDS, bioaccessibility and cytotoxicity assays in vitro	Marta Ventura
5	Maio	6	Estudos de absorção e transporte em culturas de células intestinais	Inês Serrenho
6	Junho	3	Aplicação dos subprodutos do melão no desenvolvimento de alimentos funcionais	Mafalda Silva
7	Julho	1	Caracterização nutricional de receitas portuguesas na restauração	Paulo Fernandes

8	Setembro	2	Compilação de alimentos - FoodCASE	Andreia Lopes
9	Outubro	21	Lítio na alimentação: O impacto das explorações mineiras de lítio (Projeto ILiFOOD)	Inês Coelho
10	Novembro	18	Respostas emocionais a estímulos alimentares	Edite Bochecha
11	Dezembro	16	Filme ativo com extrato de planta/fruto na preservação de alimentos suscetíveis à contaminação microbiológica	Susana Santos

Sessões de atualização científica e metodológica em promoção da saúde e prevenção de doenças não transmissíveis

No âmbito das Sessões de atualização científica e metodológica em promoção da saúde e prevenção de doenças não transmissíveis, estão previstas nove sessões que serão através da Plataforma TEAMS, preferencialmente na última sexta-feira de cada mês, pelas 14h30, de acordo com o seguinte calendário:

Nº	Mês	Temática	Formador/Orador
1	fevereiro	Effect of Fucus vesiculosus aqueous extract on cholesterol synthesis and absorption	Rebeca André (UID)
2	março	Estudo de dislipidemias genéticas por NGS	Beatriz Miranda (UID)
3	Abril	Gene-Environment Interactions in ASD: Targeted Sequencing to Identify Variants in XenoReg Genes	Anne (UID)
4	Maio	Farmacogenética nos Mestrados integrados de Ciências Farmacêuticas	Maria Luis Cardoso (UID)
5	Junho	Prescrição Social: uma abordagem para a equidade em saúde	Luciana Costa (UPS)
6	Julho	Mapeamento de evidência para a avaliação do PNS	Alexandra Costa (UPS)
7	Setembro	Exposição pré-natal a poluentes atmosféricos e o risco de autismo	Pedro Sampaio (UID)
8	Outubro	Disease-disease associations analysis	Joana Vilela (UID)
9	Novembro	Estudo bioquímico de dislipidemias: casos reais	Vicente/Raquel/Marta (UDR)
10	Dezembro	Estudos Funcionais na APOB	Maria Ferreira (UID)

Seminários do DGH

No âmbito dos “Seminários do DGH”, estão previstas catorze sessões previstas para 2022, através da Plataforma TEAMS está definida para as datas e Unidades abaixo elencadas:

Nº	Mês	Dia	Temática	Unidade Responsável
1	Março	23	A definir oportunamente	UID
2	Abril	6	A definir oportunamente	UID
3	Abril	20	A definir oportunamente	UID
4	Maio	4	A definir oportunamente	UCI
5	Maio	18	A definir oportunamente	UID
6	Junho	1	A definir oportunamente	URN
7	Junho	22	A definir oportunamente	UID
8	Setembro	14	A definir oportunamente	UID
9	Setembro	28	A definir oportunamente	UID
10	Outubro	12	A definir oportunamente	UTI
11	Outubro	26	A definir oportunamente	UTI
12	Novembro	9	A definir oportunamente	UID
13	Novembro	23	A definir oportunamente	UMO
14	Dezembro	14	A definir oportunamente	UID

Conversas com a DGRH

No âmbito das “Conversas com a DGRH”, estão previstas três sessões previstas para 2022

Nº	Mês	Dia	Temática	Formador/Orador
1	A designar	A designar	Princípios do Código do Procedimento Administrativo	Paula Caires da Luz
2	A designar	A designar	Vamos falar sobre: O papel do Júri no Procedimento Concursal	Paula Caires da Luz
3	A designar	A designar	Vamos falar sobre: SIADAP	Maria Laurentina Santos

