



Plano de Formação Profissional 2022

setembro de 2022

(aprovado por deliberação do Conselho Diretivo de 23/09/2022)

Imagem da capa: Aspecto geral do Laboratório de Microbiologia. Col. Instituto dos Vinhos do Douro e do Porto. FA31 V 1154.

Lista de siglas usadas

IVDP - Instituto dos Vinhos do Douro e do Porto, I.P.

INA - Instituto Nacional de Administração, I.P.

QUAR - Quadro de Avaliação e Responsabilização

CD - Conselho Diretivo

QAI - Gabinete da Qualidade e Auditoria Interna

GEE - Gabinete de Estudos e Economia

GJ - Gabinete Jurídico

NC - Núcleo do Conhecimento

DSFC - Direção de Serviços de Fiscalização e Controlo

 SPV - Serviço de Parcelas de Vinha

 SCA - Serviço de Controlo Administrativo

 GF - Gabinete de Fiscalização

DSTC - Direção de Serviços Técnicos e de Certificação

 SP - Serviço de Prova

 SL - Serviço de Laboratório

DSAF - Direção de Serviços Administrativos e Financeiros

 SIC - Serviço de Sistemas de Informação e Comunicação

SPC - Serviço de Promoção e Comunicação

ÍNDICE

NOTA INTRODUTÓRIA.....	4
APRESENTAÇÃO INSTITUCIONAL.....	5
BREVE CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS.....	6
PLANO DE FORMAÇÃO.....	8
Contexto do Plano de Formação.....	8
Metodologia do diagnóstico das necessidades de formação.....	8
Resultados do levantamento das necessidades de formação.....	9
Planeamento e execução das ações de formação.....	10
CONCLUSÃO.....	11
Anexo 1 – Áreas de formação e ações	
Anexo 2 - Listagem das ações por unidade orgânica e trabalhador/a	
Anexo 3 - Plano anual de formação da Câmara de Provedores	

NOTA INTRODUTÓRIA

O Plano de Formação Profissional é elaborado anualmente e resulta do diagnóstico das necessidades formativas efetuado junto dos/as Dirigentes e Coordenadores/as dos Núcleos do Instituto dos Vinhos do Douro e do Porto, IP (IVDP).

Esse levantamento atende:

- Às políticas de desenvolvimento de recursos humanos e de inovação e modernização administrativas, garantindo uma abordagem prospetiva da atividade formativa;
- Às necessidades prioritárias dos/as trabalhadores/as face às exigências dos postos de trabalho que ocupam, aferidas de entre as áreas estratégicas definidas;
- À identificação de necessidades de formação decorrente do processo de avaliação do desempenho.

A formação insere-se no ciclo de gestão dos órgãos e serviços e é encarada como um investimento gerador de resultados, sendo o Plano anual enviado ao INA nos termos previstos no respetivo regime¹.

No ano de 2022, a valorização e o desenvolvimento das competências e qualificações dos Recursos Humanos (nas vertentes técnicas, comportamentais, instrumentais e interpessoais) assumem especial importância e estão enquadradas estrategicamente no QUAR e no Plano de Atividades do Instituto. O compromisso é garantir que todos/as os/as trabalhadores/as frequentem, pelo menos, uma ação de formação.

¹ Aprovado pelo Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, que define o regime da formação profissional na Administração Pública.

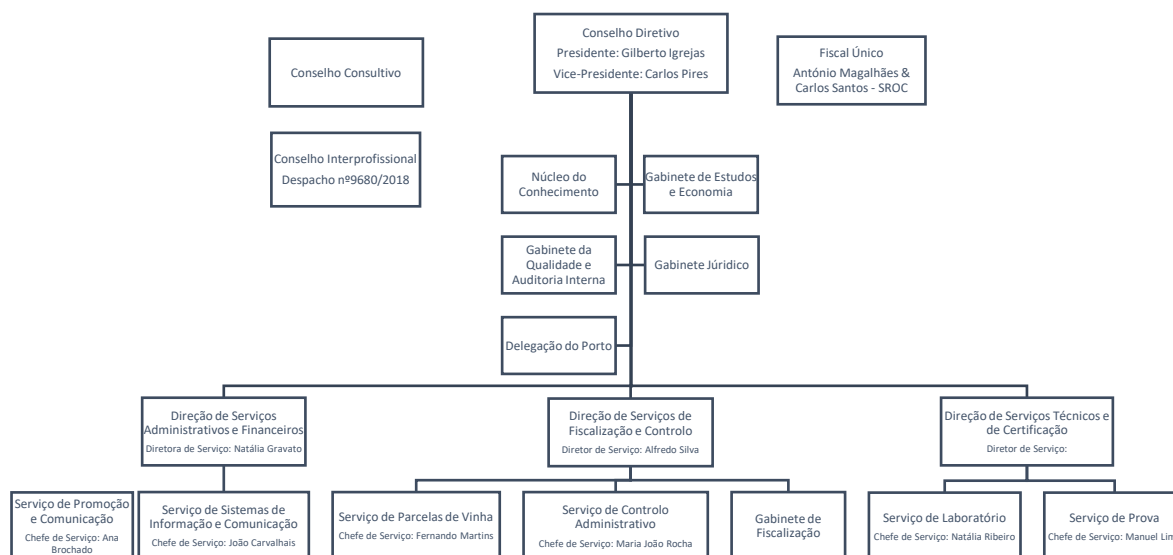
APRESENTAÇÃO INSTITUCIONAL

O IVDP é um instituto público, integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa e financeira e património próprio².

É um organismo central com jurisdição sobre todo o território nacional, tem sede em Peso da Régua e tem um serviço desconcentrado, a delegação do Porto.

O IVDP tem por missão promover o controlo da qualidade e quantidade dos vinhos do Porto, regulamentando o processo produtivo, bem como a proteção e defesa das denominações de origem «Douro» e «Porto» e indicação geográfica «Duriense».

Os órgãos do IVDP são o conselho diretivo, o fiscal único, o conselho consultivo e o conselho interprofissional. O atual organograma é o seguinte³:



² Nos termos da lei orgânica aprovada pelo Decreto-Lei n.º 97/2012, de 23 de abril.

³ Organização interna prevista nos respetivos estatutos, aprovados pela Portaria n.º 151/2013, de 16 de abril e na Deliberação n.º 1791/2013, de 27 de junho (publicada no DR, 2.º série, N.º 192, de 04/10/2013), na última versão (que cria as unidades orgânicas de segundo nível e os núcleos).

BREVE CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS⁴

Para dar cumprimento às suas atribuições o IVDP conta com 122 efetivos, sem prejuízo do Mapa de Pessoal de 2022 contemplar 151 postos de trabalho, distribuídos pelas unidades orgânicas e cargos/carreiras constantes do quadro infra:

Unidade orgânica	Cargo/Carreira	Ocupados
Conselho Diretivo	Dirigente	2
Apoio ao CD	Assistente Técnico	3
	Assistente Operacional	1
Gabinetes e Núcleos (NUC, GEE, QAI, GJ)	Técnico Superior	12
	Assistente Técnico	2
Serviço de Promoção e Comunicação	Dirigente	1
	Técnico Superior	3
	Assistente Técnico	6
Direção de Serviços Administrativos e Financeiros	Dirigente	2
	Técnico Superior	10
	Especialista de Informática	2
	Assistente Técnico	6
	Assistente Operacional	3
Direção de Serviços de Fiscalização e Controlo	Dirigente	3
	Técnico Superior	11
	Agentes de Fiscalização	8
	Assistente Técnico	18
	Assistente Operacional	1
Direção de Serviços Técnicos e de Certificação	Dirigente	2
	Técnico Superior	11
	Assistente Técnico	13
	Assistente Operacional	2
Total		122

⁴ Dados e indicadores reportados a 31 de agosto de 2022, com exceção dos assinalados como sendo de 31 de dezembro de 2021.

Destacam-se os seguintes indicadores:

- O pessoal integrado na categoria de **assistente técnico** (aqui incluídos os 8 agentes de fiscalização) representa 45,9% dos efetivos, contando com 56 trabalhadores/as, seguido dos técnicos superiores (47), do pessoal dirigente (10), assistentes operacionais (7) e especialistas de informática (2).
- O **contrato de trabalho** em funções públicas por tempo indeterminado prevalece como modalidade de vinculação com 112 trabalhadores/as (91,8%), seguido da comissão de serviço/designação em substituição (10).
- O **género feminino** representa 51,6% dos efetivos, contando com 63 mulheres e tem maior expressão na categoria de assistente técnico (30), seguido de técnico superior (28).
- A média etária em 31/12/2021 era na ordem dos **52 anos**, persistindo um problema de rejuvenescimento dos quadros, tendo 14,2% dos/as trabalhadores/as idade superior a 60 anos.
- A maioria dos/as trabalhadores/as tem **mais de 20 anos de antiguidade** na Administração Pública, reportada a 31/12/2021, sendo que quase uma dezena tem mais de 40 anos de serviço, o que aponta para um envelhecimento dos recursos humanos.
- Relativamente às habilitações académicas verifica-se em 31/12/2021, que 49,58% dos trabalhadores têm habilitações superiores a 12 anos de escolaridade.
- O índice de **enquadramento** (rácio de trabalhadores/as por dirigente) é de 12,2% e o índice de tecnicidade é de 40,2% (incluindo o pessoal técnico superior e os especialistas de informática), indicadores que aumentaram em relação ao ano transato.

PLANO DE FORMAÇÃO

Contexto do Plano de Formação

O QUAR 2022 do IVDP fixa como um dos objetivos operacionais “Promover a motivação, as qualificações e competências dos recursos humanos, estimulando o seu desenvolvimento pessoal e profissional e a conciliação da vida pessoal, profissional e familiar”.

Para o cumprimento desse objetivo estabeleceu-se que a inscrição em programas formativos continua a ser uma prioridade, necessariamente ancorada no conhecimento, abrangendo a participação regular em seminários, eventos e iniciativas com interesse direto e indireto na área da vinha e do vinho e das competências do IVDP.

Por outro lado, com a pandemia iniciada em março de 2020, a modalidade de formação à distância e em ambientes virtuais ganhou outra força, mantendo-se ainda bem presente.

Metodologia do diagnóstico das necessidades de formação

O diagnóstico das principais necessidades dos serviços ao nível da sua capacitação e da formação dos/as trabalhadores/as, quer no que respeita a competências chave, quer transversais, em adequação com a estratégia do IVDP resulta da auscultação promovida em 18 de abril junto dos/as Dirigentes e Coordenadores/as dos Núcleos, tendo presente:

- O resultado do “Questionário de satisfação das necessidades de desenvolvimento pessoal e profissional reportado a 2021” disponibilizado aos/às trabalhadores/as para preenchimento *online* entre os dias 21 de fevereiro e 8 de março de 2022, (com uma percentagem de resposta de 53,85 %) donde constaram 5 questões sobre a formação;
- A recomendação de formação sobre o Sistema de Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP) para avaliadores/as e avaliados/as, no seguimento da reunião realizada com dirigente sindical em 13/12/2021;

- As necessidades formativas nas áreas de “Princípios da atividade administrativa e garantias de imparcialidade”, “O processo administrativo” e “O papel do gestor de contratos”, identificadas junto do Gabinete de Planeamento, Políticas e Administração Geral;
- A necessidade formativa na área de autoproteção para as equipas de emergência/segurança, a escrita e publicação de artigos científicos dirigida aos técnicos superiores e uma sensibilização transversal sobre arquivo e importância da informação;
- A garantia de acesso à formação por todos/as os/as trabalhadores/as, independentemente do cargo/carreira;
- A formação adequada que corresponda a necessidades prioritárias dos/as trabalhadores/as face às exigências dos postos de trabalho que ocupam e das respetivas unidades orgânicas;
- O necessário alinhamento com o processo de avaliação de desempenho, sendo fundamental a auscultação dos/as trabalhadores/as.

Resultados do levantamento das necessidades de formação

Os resultados do levantamento apontam 60 ações de formação distribuídas por 15 áreas⁵ (descritas no quadro junto como Anexo 1), destacando-se as seguintes:

- Áreas estratégicas no âmbito das competências do IVDP, I.P. – área da vinha e do vinho, Câmara de Provedores, Laboratório (química, tecnologia dos processos químicos), marketing (SPC), enquadramento da organização.
- Informática – incluindo sistemas de informação geográfica, ciências informáticas e informática na ótica do utilizador.
- Gestão e administração, stocks.

⁵ De acordo com a Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação, aprovada pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, na versão atual.

- Direito – abrangendo legislação na área vitivinícola, direito de propriedade intelectual, regulamento geral de proteção de dados, nova legislação das denúncias, os princípios da atividade administrativa e garantias de imparcialidade, o processo administrativo e a contratação pública em várias especificidades, designadamente sobre os tipos e princípios porque se pauta a contratação pública e sobre as funções e responsabilidade do júri e gestor de contratos.
- Desenvolvimento pessoal gestão de conflitos, comunicação interna.

Planeamento e execução das ações de formação

Após a análise superior quanto à consistência global do presente Plano, oportunidade e custo, as ações de formação são planeadas em articulação com os/as Dirigentes e Coordenadores/as dos Núcleos, de forma a atingir os objetivos propostos.

Desde já, foram identificadas ações a ministrar por recursos humanos internos, designadamente na área do Direito e da Informática e outras sinalizadas para serem ministradas por uma associação representativa de trabalhadores, em concreto as do âmbito do Código do Procedimento Administrativo e do sistema de avaliação de desempenho.

Em relação ao Serviço de Prova (SP) foi apresentado, nos termos habituais, um plano de formação específico para a Câmara de Provedores (junto como Anexo 3) que envolve todos os provedores, com a identificação dos critérios de avaliação e número de ensaios/sessões previstos e respetiva calendarização, que se incorpora no presente Plano. O acompanhamento e o reporte trimestral à DSAF é assegurado pelo SP.

A disponibilização, comunicação e publicitação de ações de formação é feita pela DSAF após uma análise rigorosa dos conteúdos à luz deste Plano.

Nesta linha, é privilegiada a programação de ações (internas ou externas) que possam abranger vários trabalhadores em detrimento de inscrições individuais.

O orçamento para a execução do plano de formação em 2022 consta do quadro infra, confirmado pela Contabilidade em 01/09/2022, reportando-se à rubrica D.02.02.15.BO.00 – Formação.

Orçamento inicial	12.500€
Cativos	7.271€

CONCLUSÃO

A formação profissional, enquanto instrumento estratégico da gestão dos recursos humanos, tem como objetivo assegurar a qualificação profissional dos trabalhadores e dirigentes, melhorando o seu desempenho e contribuindo para a capacitação institucional da entidade empregadora.

Em obediência a princípios elementares de gestão, o planeamento e organização das ações de formação deve ser realizado com antecedência, garantindo-se uma maior eficácia destas ações e uma maior coerência entre objetivos de natureza individual e da instituição.

Neste contexto, o presente documento sistematiza os dados recolhidos junto das várias unidades orgânicas, procurando dar visibilidade e transparência a todo o processo do diagnóstico de necessidades de formação.

A participação em ações de formação é objeto de monitorização regular e de sistematização em aplicação informática própria e por via do relatório anual.

As propostas vão sendo avaliadas e priorizadas, em articulação com o ciclo de gestão, os objetivos do Instituto e a disponibilidade orçamental.



Diagnóstico das necessidades de formação para 2022 - áreas de formação e ações

Área (Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação)	Descrição/designação da ação	N.º ações por área
090 Desenvolvimento pessoal	Desenvolvimento pessoal	3
	Formação em Gestão/Mediação de conflitos	
	Comunicação Interna Positiva	
222 Línguas estrangeiras	Inglês	3
	Francês	
	Ucraniano	
322 Biblioteconomia, arquivo e documentação	EDOC - utilização da ferramenta de gestão documental	1
341 Comércio (compras, gestão de stocks, etc.)	Gestão de stocks	1
342 Marketing e publicidade	Organização de eventos/Feiras nacionais e internacionais	2
	Comunicar a distância	
345 Gestão e administração	SIADAP 3	5
	Liderança para dirigentes/coordenadores	
	Pós graduação - GESTÃO DE PESSOAS, EQUIPAS E TRABALHO REMOTO	
	Tramitação do procedimento concursal WebINAR: Qualificação Profissional na Capacitação dos Trabalhadores em Funções Públicas	
346 - Secretariado e trabalho administrativo	Secretariado e trabalho administrativo	1
347 Enquadramento da organização (formação sindical, gestão da qualidade, etc.)	Fundamentos de auditoria para a norma 27001 para auditores internos	1
380 Direito	Princípios da atividade administrativa e garantias de imparcialidade (Código do Procedimento Administrativo)	9
	Contratação pública	
	O Processo administrativo (Código do Procedimento Administrativo)	
	Aquisição de equipamentos e serviços	
	Nova legislação relativa às denúncias	
	Atualização legislativa na área vitivinícola e das infrações	
	Atualização legislativa na área vitivinícola e das infrações	
442 Química	Legislação vitivinícola e propriedade intelectual Legislação na área vitivinícola, direito de propriedade intelectual, regulamento geral de proteção de dados, desenvolvimento pessoal, ciências informáticas	3
	Manutenção preventiva, diagnóstico e resolução de problemas em GC	
	Revalidação de métodos vs Validação de métodos. Que ferramenta usar? Técnicas de Preparação de Amostras para Métodos Cromatográficos	
481 Ciências informáticas	Cartografia Avançada e DataViz com QGIS SISTEMAS DE INFORMAÇÃO GEOGRÁFICA: EXPLORAÇÃO E TREINO COM ARCGIS "Apostar na Prevenção", e o ponto de encontro de profissionais e amadores da área da cibersegurança que proporciona o ambiente ideal para a partilha de conhecimento, visões e práticas de cibersegurança	9
	java se11 - programming complete	
	sharepoint online for administrators	
	sharepoint online power user	
	Front End Frameworks - React	
	PHP	
482 Informática na ótica do utilizador	Word _ Processamento de Texto - Nível Inicial	10
	Word _ Processamento de Texto - Nível Intermédio	
	Photoshop - Tratamento e manipulação de imagens	
	Operação/Pesquisa de Arquivo (BAD)	
	Edoclink, Teams, Word	
	Word, Outlook, Excel Avançado Ferramentas excel aplicadas ao controlo da qualidade dos resultados nos laboratórios	
	Edição de Folhas de cálculo:Nível avançado	
	Otimização e Gestão de dados em excel	
Excel Avançado		
524 Tecnologia dos processos químicos	Processos químicos	1
862 Segurança e higiene no trabalho	Medidas de auto-proteção (reciclagem)	5
	Segurança e Saúde em laboratórios	
	Segurança e Boas Práticas em Laboratórios WebINAR: Soluções e medida de apoio para a mudança digital - capacitação de trabalhadores	
	Princípios básicos de segurança (incêndios, etc.)	
Sem área identificada (mas no âmbito de programas formativos) estratégicos	Formação em Metrologia	6
	Saber Servir Vender Melhor e outros	
	Seminários, Workshops e iniciativas na área dos Vinhos	
	Deteção e descrição defeitos no vinho	
	Provas vinhos do Douro (fortificados, tranquilos, espumantes) Enoturismo	
15 áreas		60

Plano Anual Formação da Câmara de Provedores do IVDP - 2022

Ano	Formação	Descrição da Formação	CrITÉrios de Avaliação	Nº de Ensaios/Sessões Previstas	Datas Previstas
2022	Ensaio Triangulares para Treino de Identificação de Defeitos mais comuns em Vinhos	Prova de identificação de defeitos mais comuns com vinhos, em testes triangulares. O objectivo desta acção é propiciar ao formando treino específico, sobre cada um dos principais defeitos que podem aparecer em vinho: Mofo, Acidez Volátil, Fenóis Voláteis, Oxidação, Reduzido, Artificial, Dióxido de Enxofre, etc.	Cada provador, deverá ter taxa de sucesso anual superior a 50%. Entre 50% e 74% a classificação será de Razoável, Entre 75% e 89% a classificação será de Bom. A classificação entre 90% e 100% será de Excelente. Se a classificação for inferior a 50%, deverá ser aberto TNC e acentuar-se a cadência de ensaios, para o provador em causa, no ano seguinte.	Em condições normais, cada provador deverá efectuar no mínimo 4 ensaios por ano. Alguns provedores efectuarão mais ensaios em virtude do desempenho em Ensaios Interlaboratoriais ao longo do ano.	Março
					Abril
					Maio
					Junho
					Julho
					Agosto
					Setembro
					Outubro
					Novembro
					Dezembro
2022	Identificação de Defeitos mais comuns em Vinhos	Serão colocados em prova, pelo menos 3 ensaios (vinhos) com defeitos distintos reprovados pela Câmara de Provedores, ou alterados com concentrações conhecidas, em copos pretos. Não serão indicados aos provedores quais os defeitos em prova que deverão ser identificados. Eventualmente poderão ser colocados em prova, vinhos sem defeito que devem ser correctamente identificados com defeito ausente.	Os resultados de cada ensaio deverão ser discutidos no final da prova. Se algum(s) dos provedore(s) não efectuar a correspondência correcta para um determinado ensaio (defeito), por duas vezes seguidas, deverá repetir o ensaio o mais rapidamente possível. Anualmente, cada provador deverá ser avaliado. Cada provador, deverá ter taxa de sucesso global anual superior a 50%, para o conjunto de ensaios (defeitos) que tentou identificar. Entre 50% e 74% a classificação será de Razoável. Entre 75% e 89% a classificação será de Bom. A avaliação entre 90% e 100%, será considerada de Excelente. Se a classificação for inferior a 50%, deverá ser aberto TNC e acentuar-se a cadência de ensaios, para o provador em causa, no ano seguinte.	Em condições normais, cada provador deverá efectuar a identificação no mínimo de 10 defeitos (ensaos). (Alguns defeitos poderão ser avaliados mais do que uma vez)	Março
					Abril
					Maio
					Junho
					Julho
					Agosto
					Setembro
					Outubro
					Novembro
					Dezembro
2022	Prova e discussão de vinhos e aguardentes para aferição de critérios e divulgação de conteúdos técnicos	Prova de vinhos e aguardentes, com discussão sobre os mesmos, que correspondam por exemplo a matrizes estranhas e que tenham sido reprovados por motivos não claros, como por exemplo: "aroma e sabor atípico", ou "defeito não caracterizável", ou ainda para aferição de critérios de avaliação. O objectivo destas acções, é em última análise, procurar aferir critérios entre os provedores e enriquecer a cultura vínica do grupo a partir da discussão e troca de opiniões técnicas.		Anualmente, deverão ser efectuadas, no mínimo 6 sessões de Provas para aferição de critérios	Março
					Abril
					Junho
					Outubro
					Novembro
					Dezembro

Plano Anual Formação da Câmara de Provedores do IVDP - 2022

Ano	Formação	Descrição da Formação	Critérios de Avaliação	Nº de Ensaios/Sessões Previstas	Datas Previstas
2022	Formações e provas de vinhos com enólogos	Este tipo de acções revela-se muito importante na actualização técnica e troca de opiniões com prestigiados enólogos do Douro.		Estarão previstas 2 Provas com Enólogos durante o ano de 2022 - dependente da evolução da Pandemia COVID 19	Junho
					Novembro
Ano	Formação	Descrição da Formação	Critérios de Avaliação	Nº de Ensaios/Sessões Previstas	Datas Previstas
2022	Formações Diversas	Estas formações são de âmbito geral e alargado e procura-se estimular a motivação e conhecimento global do Mundo dos Vinhos pelos provedores (ex: clube de Vinhos). Poderão igualmente ter como objectivo a preparação dos provedores para qualificações ou requalificações diversas		Mínimo 2 Sessões em 2021	Junho
					Outubro