

Plano de Formação Profissional 2021

Abril de 2021

Imagem da capa: Laboratório de Fiscalização e Assistência Técnica, Fotografia da Casa Alvão, ca. 1940. Col. Instituto do Vinho do Porto. FA31-V01142.

Lista de siglas usadas:

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

INA, I.P. - 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 CARACTERIZAÇÃO 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	
Anexo 3 - Plano anual de formação da Câmara de Provedores	
Anexo 4 – Plano anual de formação em Cibersegurança	

NOTA INTRODUTÓRIA

O Plano de Formação Profissional é elaborado anualmente e resulta do diagnóstico das necessidades formativas efetuado junto dos Dirigentes e Coordenadores dos Núcleos do IVDP, I.P.

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 trabalhadores 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, I.P. nos termos previstos no respetivo regime¹.

No ano de 2021, 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. A meta fixada aponta para que pelo menos 80% dos trabalhadores participem em programas formativos estratégicos, visando-se, no entanto, que todos os trabalhadores das áreas estratégicas 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, I.P. 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, I. P. 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».

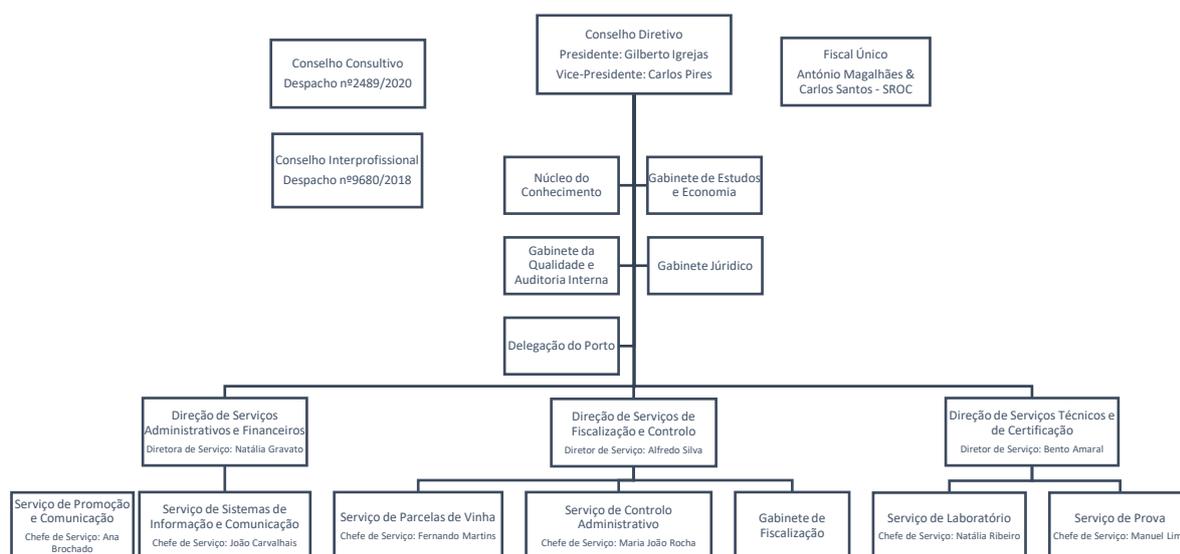
O IVDP, I. P. inscreveu no Plano de Atividades para 2021 a tabela que se reproduz com a Missão, Visão e Valores:

Missão / Visão / Valores
Missão Certificar, controlar, defender e promover as denominações de origem Porto e Douro.
Visão Potenciar a Qualidade, trabalhar no futuro, para um território sustentável.
Valores Competitividade, credibilidade, integridade, sustentabilidade e inovação.

Tabela 1 – Missão, Visão e Valores do IVDP, I.P.

Os órgãos do IVDP, I.P. 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.ª 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, I.P. conta com 120 efetivos, sem prejuízo do Mapa de Pessoal de 2021 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
Gabinete de Apoio ao CD	Assistente Técnico	2
	Assistente Operacional	1
Gabinetes e Núcleos (NUC, GEE, QAI, GJ)	Técnico Superior	10
	Assistente Técnico	2
Serviço de Promoção e Comunicação	Dirigente	1
	Técnico Superior	3
	Assistente Técnico	6
	Assistente Operacional	1
Direção de Serviços Administrativos e Financeiros	Dirigente	2
	Técnico Superior	8
	Especialista de Informática	2
	Assistente Técnico	7
	Assistente Operacional	4
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	3
	Técnico Superior	10
	Assistente Técnico	14
	Assistente Operacional	1
Total		120

⁴ Dados reportados a 1 de maio de 2021.

Destacam-se os seguintes indicadores:

- O pessoal integrado na categoria de **assistente técnico** (aqui incluídos os 8 agentes de fiscalização) representa 47,5% dos efetivos, contando com 57 trabalhadores, seguido dos técnicos superiores (42), do pessoal dirigente (11), assistentes operacionais (8) e especialistas de informática (2).
- O **contrato de trabalho** em funções públicas por tempo indeterminado prevalece como modalidade de vinculação com 109 trabalhadores (90,8%), seguido da comissão de serviço/designação em substituição (11).
- O **género feminino** representa 52,5% dos efetivos, contando com 63 mulheres e tem maior expressão na categoria de assistente técnico.
- A média etária é na ordem dos **51 anos**, persistindo um problema de rejuvenescimento dos quadros, sendo que mais de 10% dos trabalhadores tem idade superior a 60 anos.
- A maioria dos trabalhadores tem **mais de 20 anos de antiguidade** na Administração Pública, sendo que quase uma dezena tem mais de 40 anos de serviço, o que aponta para um envelhecimento dos recursos humanos.
- A maior parte dos trabalhadores (na ordem dos 51%) tem **12 anos de escolaridade** ou menos.
- O índice de **enquadramento** (rácio de trabalhadores /por dirigente) é de 9,2% e o índice de tecnicidade é de 36% (incluindo o pessoal técnico superior e os especialistas de informática).

PLANO DE FORMAÇÃO

Contexto do Plano de Formação

O QUAR 2021 do IVDP, I.P. fixa como um dos objetivos operacionais de qualidade “Promover a motivação, as qualificações e competências dos recursos humanos, estimulando o seu desenvolvimento pessoal e profissional”.

Para o cumprimento desse objetivo estabeleceu-se que a inscrição em programas formativos estratégicos é a prioridade para o corrente ano, 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, I.P.

Por outro lado, a realidade vivida em Portugal desde março de 2020, quando foi declarado o estado de emergência com fundamento na verificação de uma situação de calamidade pública ocasionada pela doença COVID-19, implicou a adoção de medidas excecionais e temporárias no âmbito do teletrabalho e da organização de trabalho.

Estas circunstâncias tiveram um forte impacto no mundo laboral e, naturalmente, na área da formação profissional, mais concretamente ao nível da aposta na modalidade de formação à distância e em ambientes virtuais, o que se reflete no presente Plano.

Metodologia do diagnóstico das necessidades de formação

O diagnóstico das principais necessidades dos serviços ao nível da sua capacitação e da formação dos trabalhadores, quer no que respeita a competências chave como a competências transversais, em adequação com a estratégia do IVDP, I.P. resulta da auscultação promovida em 10 de março de 2021 junto dos Dirigentes e Coordenadores dos Núcleos, tendo presente:

- A garantia de acesso à formação por todos os trabalhadores, independentemente do cargo/carreira;
- A formação adequada que corresponda a necessidades prioritárias dos trabalhadores 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 trabalhadores.

Resultados do levantamento das necessidades de formação

Os resultados do levantamento apontam 90 ações de formação distribuídas por 18 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 – total de 26 ações.
- Informática – incluindo estatística, ciências informáticas e informática na ótica do utilizador (novo sistema documental Edoc, Microsoft Teams essencial no atual contexto de teletrabalho ainda que parcial e várias ações de Excel) - 21 ações.
- Gestão, administração (incluindo cursos para dirigentes), contabilidade/fiscalidade, stocks – total de 16 ações.
- Direito – abrangendo legislação na área vitivinícola, direito de propriedade intelectual, regulamento geral de proteção de dados (no que concerne aos dados dos trabalhadores e também aos dados dos operadores económicos), contraordenações económicas – total de 9 ações.
- Desenvolvimento pessoal – total de 8 ações, em especial ao nível do *Teambuilding*, ação identificada para toda a equipa da DSTC e uma parte da DSFC com o objetivo de reforçar e desenvolver a relação entre equipas de trabalho, aumentando a produtividade. De notar que, após este fortalecimento da equipa, o Serviço de Laboratório apontou a necessidade de promover uma formação no âmbito da qualidade e otimização de Circuitos e Metodologias nos Laboratórios, através da metodologia dos 5S Japoneses.

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.

Planeamento e execução das ações de formação

O orçamento para a execução do plano de formação em 2021 consta do quadro infra, confirmado pela Contabilidade reportando-se à rubrica D.02.02.15.BO.00 – Formação.

	Dotação disponível (após cativação)
Orçamento 2021	
IVDP, I.P.	11.482€

A análise superior quanto à consistência global das propostas apresentadas, oportunidade e custo, foi efetuada tendo presente as premissas seguintes:

- O encargo com as ações de formação não pode ultrapassar a dotação acima referida, sendo que o Plano deve manter uma reserva de cerca de 15%, de modo a possibilitar a participação em ações urgentes e/ou imprevistas.
- As ações em que não se identificou o encargo, o que aliás se constata ser a generalidade, ficam condicionadas à necessária disponibilidade orçamental.
- Os cursos para dirigentes, quer o Curso Avançado de Gestão Pública (CAGEP), quer a Formação em Gestão Pública (FORGEP), serão postergados para outro exercício atenta a circunstância de o CAGEP ter como objetivo "transmitir, aos titulares de cargos de direção superior, uma plataforma comum de conhecimentos e competências transversais, potenciadora de uma liderança forte e mobilizadora, em sintonia com as exigências da moderna gestão pública" e o FORGEP "transmitir aos titulares de cargos de direção intermédia um conjunto transversal de conhecimentos e competências técnicas e comportamentais, potenciador de um desempenho em sintonia com as exigências da moderna gestão pública."
- Foi justificada pela DSAF, no início do ano e em data anterior a este levantamento, a necessidade urgente de uma formação em gestão pública, circunstância de cariz excepcional, a pretexto do "... processo de revisão do MPCÍ em curso, ... do redesenho dos fluxogramas dos procedimentos de contratação pública, ... associada à adoção do SNC-AP, articulação com a nova aplicação da gestão documental, bem como à atualização do Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas e do regulamento Interno".

- Foram identificadas e consideradas as ações a ministrar por recursos humanos internos, designadamente na área do Direito (Propriedade Intelectual, Regulamento Geral de Proteção de Dados e Proteção da Denominação de Origem Porto e Douro) e da Informática (Excel nível inicial e avançado, Teams, Outlook e Edoc).
- Estas ações de formação vão ser planeadas em articulação com os Dirigentes e Coordenadores dos Núcleos, de forma a atingir os objetivos propostos.

Dessa análise resultou a lista de ações constante do quadro que se junta como Anexo 2, bem como o plano de formação específico para a Câmara de Provedores (apenso como Anexo 3), apresentado como habitualmente pelo Serviço da Prova, que envolve 14 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.

Consta também deste Plano o Anexo 4 contendo a identificação de ações a realizar no âmbito do Plano de Ação da Estratégia Nacional de Segurança no Ciberespaço 2019-2023.

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.

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 a devida 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, por via da redação de relatórios intercalares e de um relatório anual.

Em função da evolução do atual contexto de pandemia, outras propostas que surjam, serão avaliadas e priorizadas, em articulação com o ciclo de gestão, os objetivos do Instituto e a disponibilidade orçamental.


Diagnóstico das necessidades de formação para 2021 - 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	Trabalho em equipa/Team building	8
	Gestão do tempo	
	Comunicação e comportamento organizacional	
	Atendimento ao público e comunicação	
	Gestão de stress profissional	
	Publicação e escrita científica	
	Comunicar à distância	
	Técnicas de Storytelling	
222 Línguas estrangeiras	Inglês (iniciação)	1
225 História e Arqueologia	A Revolução Liberal, 200 anos depois	3
	Fontes de Arquivos Estrangeiros para o Estudo da História de Portugal	
	Congresso Internacional "Marcas e Denominações de Origem: História e Identidade"	
312 Sociologia e outros estudos	International Society for the Sociology of Religion	1
322 Biblioteconomia, arquivo e documentação	Arquivo /Organização dos Documentos Digitais	4
	Ética da informação para bibliotecários e arquivistas	
	Elaboração de um manual de procedimentos	
	Organização de e-mails e outras ferramentas de apoio à organização da informação	
341 Comércio (compras, gestão de stocks, etc.)	Gestão de stocks	1
342 Marketing e publicidade	E-marketing - gestão de estratégias de marketing digital	1
344 Contabilidade e fiscalidade	Responsabilidade Financeira no âmbito da Lei de Organização e Processo do Tribunal de Contas	6
	A Lei de Enquadramento Orçamental e o novo referencial contabilístico (SNC-AP)	
	Contabilidade Analítica	
	Gestão de projetos e controlo de tarefas do contabilista certificado	
	Controlo de gestão; orçamento e desvios	
	Contabilidade pública	
345 Gestão e administração	Programa de Formação em Gestão Pública - FORGEP	9
	Curso Avançado em Gestão Pública - CAGEP	
	Teletrabalho - novas formas de trabalho	
	Transformação digital nos serviços públicos	
	Controlo interno e gestão do risco	
	A Tramitação do Procedimento Concursal Comum	
	Contratação pública	
	A adaptação dos modelos de organização do trabalho durante a pandemia	
	LTFP: do Recrutamento à aposentação na Administração Pública	
347 Enquadramento da organização (formação sindical, gestão da qualidade, etc.)	Congresso Douro & Porto 2021 - Memória & Futuro	3
	G23-OL-Requisitos gerais de competência para laboratórios: NP EN ISO/IEC 17025:2018 e guias IPCA aplicáveis	
	Avaliação da conformidade no contexto da NP EN ISO/IEC 17025:2018	
380 Direito	Visto prévio e efetivação de responsabilidades pelo Tribunal de Contas	9
	Regime jurídico das contraordenações económicas	
	Atualização legal da regulamentação comunitária	
	Regulamento Geral de Proteção de Dados	
	Legislação na área vitivinícola	
	Regulamento Geral de Proteção de Dados (dados dos operadores económicos)	
	Aquisição de equipamentos e serviços (CCP)	
	Código do Procedimento Administrativo	
	Direito de Propriedade Intelectual	
442 Química	Revalidação de métodos vs Validação de métodos. Que ferramenta usar?	9
	Manutenção preventiva, diagnóstico e resolução de problemas em GC	
	Técnicas de Preparação de Amostras para Métodos Cromatográficos	
	Validação de métodos de ensaio e estimativa das incertezas em laboratórios de análise química - avançada	
	Atualização e melhoria de conhecimentos de interesse para o exercício diário de funções	
	Espectrometria de massa	
	De Cromatografia Líquida/MS e Electroforese capilar	
	I20-OL-Incertezas	
	Validação de métodos de ensaio e estimativa das incertezas em laboratórios de análise química - avançada	

462 Estatística	Estatística nível avançado, tratamento e exploração de dados, programas estatísticos	1
481 Ciências informáticas	DATA SCIENTIST - Transformar dados em conhecimento	6
	Iniciação ao SQL Server	
	ArcGIS (introdução aos Sistemas de Informação Geográfica)	
	Construção de aplicações web com API ArcGIS para JavaScript	
	JavaScript, HTML and CSS Web Development	
	PHP: Hypertext Preprocessor	
482 Informática na ótica do utilizador	Formação em novas plataformas digitais de comunicação	14
	Formação nas novas ferramentas digitais que vão sendo disponibilizadas no âmbito RDD+	
	Power BI	
	Gestão documental EDOC	
	Microsoft -Teams	
	Outlook	
	Word	
	Iniciação ao excel	
	Excel avançado	
	Tratamento de dados excel avançado	
	Excel avançado para Laboratório	
	Ferramentas excel aplicadas ao controlo da qualidade dos resultados nos Laboratórios	
	Excel iniciação/intermédio para Laboratório	
Excel intermédio/avançado (tratamento de dados)		
524 Tecnologia dos processos químicos	Absorção atómica, técnicas laboratoriais	2
	Absorção atómica, cromatografia líquida, electroforese capilar	
862 Segurança e higiene no trabalho	Segurança e sustentabilidade no Laboratório	1
Sem área identificada (mas no âmbito de programas formativos) estratégicos	WSET - nível 2	11
	Caracterização sensorial de azeites N1	
	Caracterização sensorial de azeites N2	
	Ensaio triangulares para treino de identificação de defeitos mais comuns em vinhos	
	Identificação de defeitos mais comuns em Vinhos	
	Prova e discussão de vinhos e aguardentes para aferição de critérios e divulgação de conteúdos técnicos	
	Formações e provas de vinhos com enólogos	
	Formações de âmbito geral e alargado para estimular a motivação e conhecimento global do Mundo dos Vinhos pelos provedores (ex: Clube de Vinhos)	
	Deteção e descrição defeitos no vinho	
	Provas vinhos do Douro (fortificados, tranquilos, espumantes)	
	Certificação, proteção e fiscalização das DO Porto e Douro	
18 áreas		90

Plano Anual Formação da Câmara de Provedores do IVDP, I.P. - 2021					ANEXO 3
Ano	Formação	Descrição da Formação	CrITÉrios de Avaliação	N.º de Ensaio/s/Sessões Previstas	Datas Previstas
2021	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 Ensaio Interlaboratoriais ao longo do ano.	Março Abril Maio Junho Julho Agosto Setembro Outubro Novembro Dezembro
2021	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 (ensaio). (Alguns defeitos poderão ser avaliados mais do que uma vez)	Março Abril Maio Junho Julho Agosto Setembro Outubro Novembro Dezembro
2021	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
2021	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 2021	Junho Novembro
2021	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

Plano Anual Formação Cibersegurança - 2021

Inserido no Plano de Ação - Estratégia Nacional de Segurança do Ciberespaço 2019-2023						
Ano	Formação	Descrição da Formação	Formador	Datas Previstas	Duração	Destinatários
2021	Curso Geral de CiberHigiene	A ciberhigiene pode ser entendida como um conjunto de práticas que procuram garantir o uso seguro e consciente do ciberespaço. Desta forma, pretende-se prevenir incidentes de cibersegurança, promovendo comportamentos seguros, reduzindo a exposição aos riscos do ciberespaço e evitando incidentes e acidentes, bem como os potenciais efeitos negativos das ações desinformadas dos utilizadores da Internet.	Centro Nacional de Cibersegurança Portuguesa National (CNCS)	Duas ações no 1.º e 2.º semestre	2horas	Todos os utilizadores
2021	Ações "C-Level"	Sensibilizar os decisores para a problemática da Cibersegurança nas organizações. Ações de formação dirigida a dirigentes superiores e intermédios na área da sensibilização para as necessidades de cibersegurança.	CNCS	Ano 2021	2horas	Dirigentes superiores e intermédios
2021	Exercícios de cibersegurança	Organizar e realizar exercícios que permitam avaliar o grau de preparação e a maturidade interna para lidar com incidentes com impacto relevante, potenciando sinergias. Adicionalmente participar em exercícios de âmbito internacional.	Com o aconselhamento do CNCS	Ano 2021	12horas	SIC