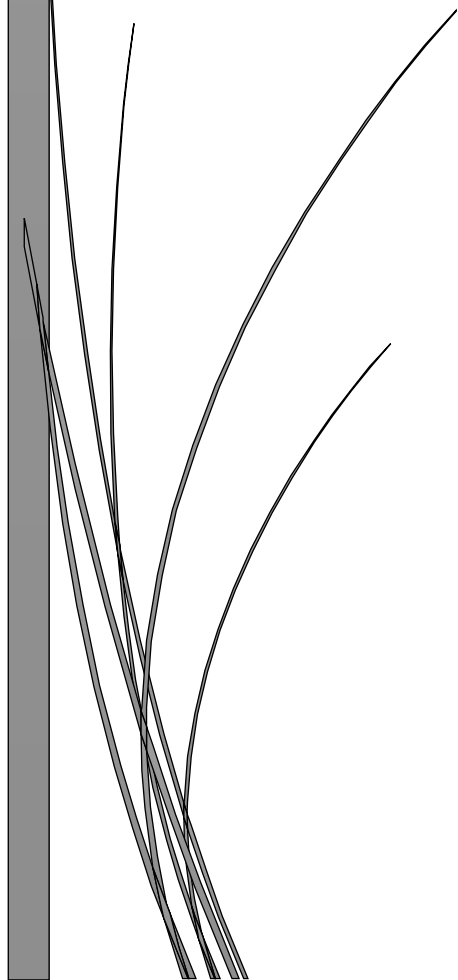




Plano de Formação 2026



INSTITUTO PORTUGUÊS DO DESPORTO E JUVENTUDE, I.P.



FICHA TÉCNICA

Título

PLANO DE FORMAÇÃO | 2026

Entidade

Instituto Português do Desporto e Juventude, I.P.

Tutela

Cultura, Juventude e Desporto

Data de finalização

10 de outubro de 2025

Coordenação e Elaboração

Divisão de Recursos Humanos

Endereço

Rua Rodrigo da Fonseca, 55

1250-190 Lisboa

Página Oficial: <https://ipdj.gov.pt/>

Contactos

E-mail: geral@ipdj.pt

Tel. (351) 210 470 000

1. Introdução

2. Enquadramento legal

3. Plano de Formação – Estratégia e Objetivos

4. Ações

5. Notas Finais

1.INTRODUÇÃO

A formação profissional constitui um pilar essencial para o progresso contínuo das organizações, promovendo a atualização e aquisição de conhecimentos indispensáveis à evolução das mesmas. A formação profissional é hoje indissociável da adaptação dos trabalhadores às exigências das suas funções, refletindo a transformação natural e progressiva dos métodos, procedimentos e das áreas técnicas mais gerais ou específicas.

Para além da componente técnica, vem a destacar-se cada vez mais a dimensão comportamental, valorizada no contexto formativo atual como fator determinante para um desempenho profissional completo e eficaz. Neste enquadramento, a formação deve ser encarada como uma oportunidade estratégica de crescimento, contribuindo simultaneamente para o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e para a diferenciação e excelência das entidades onde se inserem.

O Instituto Português do Desporto e Juventude, cuja missão é executar uma política integrada e descentralizada para as áreas do desporto e da juventude, em estreita colaboração com entes públicos e privados, designadamente com organismos desportivos, associações juvenis, estudantis e autarquias locais, reconhece que é na valorização dos seus ativos humanos que se tem afirmado como organismo de excelência e referência nacional e internacional, dirigindo os seus esforços para a qualificação contínua dos trabalhadores, internos e externos, na áreas que tem por missão executar.

Todos os anos, são identificadas as necessidades formativas através de metodologias ajustadas às suas especificidades, permitindo uma análise das lacunas existentes entre os 455 trabalhadores distribuídos entre as carreiras gerais e especiais.

A formação profissional assume, assim, um papel estratégico na gestão, procurando abranger todos os colaboradores com base num diagnóstico atento às exigências dos serviços. Através da elaboração de um Plano de Formação alinhado com as necessidades identificadas, prioridades e políticas de gestão, são desenhadas ações orientadas para resultados concretos, avaliadas sistematicamente, promovendo uma cultura organizacional que valoriza o conhecimento e incentiva a sua aplicação.

A par da formação profissional, e da realização de ações de formação que visem melhorar a prestação dos trabalhadores, tanto a nível técnico como interpessoal e intrapessoal, e da promoção de visitas técnicas a organismos congéneres internacionais, salienta-se ainda o desígnio do incentivo à inscrição e conclusão de cursos designadamente, doutorais, dos trabalhadores, tanto em áreas específicas como transversais.

2. ENQUADRAMENTO LEGAL

A Formação Profissional na Administração Pública encontra o seu enquadramento legal no **Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro**, que estabelece o regime jurídico aplicável à formação profissional dos trabalhadores abrangidos pelo disposto no artigo 1.º da **Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP)**, aprovada pela **Lei n.º 35/2014, de 20 de junho**.

De acordo com este diploma, a formação profissional é entendida como um processo contínuo e integrado de aquisição, atualização e desenvolvimento de conhecimentos, competências e atitudes, destinado a promover o crescimento pessoal e profissional dos trabalhadores e dirigentes da Administração Pública, contribuindo simultaneamente para a melhoria do desempenho organizacional e para a qualidade dos serviços públicos prestados aos cidadãos.

A **Lei n.º 82/2019, de 2 de setembro**, que procede à alteração da LTFP, veio reforçar o papel da formação profissional, estabelecendo a responsabilidade da entidade empregadora pública em assegurar a formação obrigatória dos seus trabalhadores. Esta legislação reconhece expressamente que os trabalhadores têm direito a frequentar ações de formação e de aperfeiçoamento profissional, não só para o desenvolvimento das suas competências e progressão na carreira, mas também para responder às exigências de modernização e inovação dos serviços públicos.

Neste contexto, a formação assume-se como um instrumento estratégico de gestão e valorização dos recursos humanos, essencial para garantir a adaptação permanente das competências dos trabalhadores às mudanças organizacionais, tecnológicas e sociais, bem como para promover uma cultura de aprendizagem contínua e de excelência no serviço público.

3. PLANO DE FORMAÇÃO - ESTRATÉGIA E OBJETIVOS

Instrumento essencial de desenvolvimento das organizações, é entendimento do IPDJ de que a formação profissional deve trilhar uma via alinhada com os objetivos estratégicos e as necessidades do posto de trabalho, sem exclusão de outros conhecimentos, incorporando os conhecimentos gerais e / ou específicos e as competências que o avanço tecnológico e as mudanças sociais e laborais a todos impõem. Conceitos como formação e capacitação integram, pois, os direitos fundamentais nos serviços públicos, assegurando que os trabalhadores do AP, em geral e do IPDJ, em particular, participam do progresso tecnológico e social.

Assim o plano de formação para 2026, reflete o compromisso do IPDJ em manter os seus trabalhadores atualizados e alinhados com as melhores práticas da administração pública, contribuindo para o cumprimento da missão e dos objetivos institucionais, contribuindo simultaneamente para a plena integração dos mesmos na sociedade e diminuindo a possibilidade de redução dos trabalhadores à condição de infoexcluídos.

Os **objetivos do plano**, a prosseguir são:

1. Promover a literacia dos/as trabalhadores/as, em IA, IA Generativa e assuntos conexos
2. Atualizar conhecimentos em cada área de intervenção, direcionando recursos formativos para objetivos concretos, individuais e de equipa
3. Promover a adaptação dos trabalhadores para lidar com mudanças legislativas, sociais, novas tecnologias e políticas públicas inovadoras
4. Incentivar a adoção de práticas de liderança inspiradoras e a comunicação eficaz com o público jovem

O plano identifica, assim, **quatro eixos para a formação dos trabalhadores**, alinhados às necessidades das equipas e às tendências emergentes, nomeadamente:

- **Literacia Digital e Capacitação em Inteligência Artificial**
- **Comunicação e Liderança**
- **Planeamento e Gestão de Recursos**
- **Saúde e Alto Rendimento Desportivo**

nos quais se ancora a formação profissional no Instituto, nas áreas formativas previstas.

De modo a assegurar a eficácia do plano, serão implementados mecanismos de monitorização e avaliação contínua da formação, que incluem:

- Recolha de opinião dos participantes sobre a relevância e eficácia da formação, para realinhamento de ações futuras;
- Medição do impacto das ações de formação no desempenho das atividades diárias;
- Avaliação de melhorias nos processos que utilizem ferramentas de IA.

3. PLANO DE FORMAÇÃO - ESTRATÉGIA E OBJETIVOS

De modo a assegurar a eficácia do plano, serão implementados mecanismos de monitorização e avaliação contínua da formação, que incluem:

- Recolha de opinião dos participantes sobre a relevância e eficácia da formação, para realinhamento de ações futuras;
- Medição do impacto das ações de formação no desempenho das atividades diárias;
- Avaliação de melhorias nos processos que utilizem ferramentas de IA.

Com uma **dotação estimada de sensivelmente 75 000,00€**, para um universo de **455 trabalhadores**, distribuídos por cargos e carreiras gerais e especiais, o Plano de Formação Profissional reforça em 2026 o compromisso do Organismo com o desenvolvimento pessoal e profissional das suas pessoas e equipas e com a prestação de serviços de excelência, aos jovens e atletas, em particular e aos cidadãos, em geral. pretendendo-se melhorar a qualificação dos trabalhadores, a satisfação dos públicos-alvo com o serviço público que prestamos e contribuir para a transformação digital do setor público, na demanda de um Instituto mais eficiente, moderno e orientado para o futuro.

Competências digitais	Excelência na Comunicação e Liderança transformadora	Planeamento e Gestão de Recursos	Saúde no Ato Rendimento Desportivo
IMPULSO DIGITAL PARA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	ACROBAT 1 : PRIMEIRAS ABORDAGENS	ARMAZENAR E ORGANIZAR INFORMAÇÃO DIGITAL	PLANEAMENTO DE TREINO DURANTE O PROCESSO DE REABILITAÇÃO
CLOUD AP PARA GESTORES PÚBLICOS	ACROBAT 2 : FORMULÁRIOS E EXPORTAÇÃO DE DADOS E DOCUMENTOS	AUDITORIA PÚBLICA	AVALIAÇÃO DO MOVIMENTO EM ATLETAS
CLOUD AP PARA GESTORES DE CONTRATAÇÃO DE IT	ACROBAT 3 : ASSINATURAS DIGITAIS E SEGURANÇA	SNC-AP - SISTEMA DE NORMALIZAÇÃO CONTABILÍSTICA PARA AS ADMINISTRAÇÕES PÚBLICAS	INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA PROFISSIONAIS DE SAÚDE
CLOUD AP PARA GESTORES DE IT	MARKETING DIGITAL NA AP	GESTÃO FINANCEIRA	GESTÃO DADOR PARA ENFERMEIROS
CLOUD AP PARA GESTORES DE IT	COMUNICAÇÃO E MARKETING NA AP	COMPRAS PÚBLICAS SUSTENTÁVEIS	EMERGÊNCIA NO DESPORTO: DA AVALIAÇÃO À DECISÃO
5G E TECNOLOGIAS ASSOCIADAS PARA DIRIGENTES INTERMÉDIOS, GESTORES DE PROJETO E TÉCNICOS SUPERIORES	TÉCNICAS DE COMUNICAÇÃO GESTÃO DE CONTEÚDOS NA AP	RESPONSABILIDADE FINANCEIRA NA CONTRAÇÃO PÚBLICA	
DADOS PARA DIRIGENTES	LIDERANÇA DA CULTURA ORGANIZACIONAL	COMPRAS E CONTRATAÇÃO PÚBLICA	
DADOS PARA TÉCNICOS SUPERIORES	GESTÃO DA CONFIANÇA, DA MUDANÇA, DO TEMPO E DAS EQUIPAS	COOPERAÇÃO DELEGADA E A GESTÃO INDIRETA DE PROJETOS FINANCIADOS PELA UNIÃO EUROPEIA	
DADOS PARA EQUIPAS TÉCNICAS	GOVERNAÇÃO PÚBLICA, CAPACITAÇÃO INSTITUCIONAL E POLÍTICAS PÚBLICAS	CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO	
ÉTICA E RESPONSABILIDADE DIGITAL PARA DIRIGENTES E GESTORES DE PROJETO	LIDERANÇA SOB PRESSÃO EM AMBIENTES COMPLEXOS	FERRAMENTAS PARA A CONSULTA EFICAZ DA LEI NO PORTAL DO DIÁRIO DA REPÚBLICA	
INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL PARA DIRIGENTES, GESTORES DE PROJETO E EQUIPAS TÉCNICAS	LIDERANÇA AGILE	LEI GERAL DO TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS	
ARQUITETURA DE REFERÊNCIA	GESTÃO DA CRISE E MUDANÇA ORGANIZACIONAL	GESTÃO DO RISCO DE FRAUDE NO PRR	
ESTRATÉGIA E INOVAÇÃO DIGITAL	LIDERANÇA ESTRATÉGICA DE ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS	SIADAP SISTEMA INTEGRADO DE GESTÃO E AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	
CIBERSEGURANÇA APLICADA		PLANEAMENTO E INSTRUMENTOS DE GESTÃO	
DESAFIOS ÉTICO-JURÍDICOS DO REGULAMENTO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL		PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS	
DESENHO DE SERVIÇOS PÚBLICOS: EXPLORAÇÃO DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (IA) GENERATIVA COMO FERRAMENTA DE SUPORTE		REGIME GERAL DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO	
PROCESSAMENTO SIMPLIFICADO DE DADOS MASSIVOS		FORMAÇÃO PARA AS POLÍTICAS PÚBLICAS	
PUBLICIDADE E MOTORES DE BUSCA			
PROTEGER DADOS PESSOAIS E PRIVACIDADE EM AMBIENTES DIGITAIS			
eID E CERTIFICAÇÃO ELETRÓNICA			

Num contexto de transformação acelerada marcado pela digitalização, pelas novas ferramentas de IA, pela complexidade das políticas públicas e pela crescente exigência dos cidadãos, a formação profissional permite reforçar as competências técnicas, comportamentais e de gestão dos trabalhadores e dirigentes, garantindo uma Administração mais eficiente, inovadora e orientada para resultados. A Formação Profissional assume um papel estratégico e transversal constituindo-se como um importante vetor de valorização dos recursos humanos, contribuindo para a melhoria contínua dos serviços prestados e de modernização da própria Administração Pública.

O Plano de Formação Profissional 2026 do IPDJ, com uma dotação estimada em cerca de 75 000,00 €, para um universo de 455 trabalhadores, abrangendo cargos e carreiras gerais e especiais, reafirma o compromisso do Organismo com o desenvolvimento pessoal e profissional das suas pessoas e equipas, bem como com a prestação de serviços de excelência aos jovens, a atletas e, em sentido mais amplo, a todos os cidadãos.

Este investimento estratégico visa elevar os níveis de qualificação dos trabalhadores, aumentar a satisfação dos públicos-alvo com a qualidade do serviço público prestado e acelerar a transformação digital da Administração Pública, promovendo práticas mais inovadoras, colaborativas e sustentáveis.

Em suma, o Plano de Formação Profissional 2026 assume-se como um instrumento essencial de modernização organizacional e de valorização do capital humano, contribuindo decisivamente para a construção de um Instituto mais eficiente, ágil e orientado para o futuro, capaz de responder com qualidade, inovação e responsabilidade social aos desafios emergentes da sociedade e da gestão pública contemporânea.