

**Artigo 4.º****Publicidade**

1—Compete aos municípios abrangidos pelas áreas delimitadas nas plantas constantes do anexo I da presente resolução dar publicidade à adopção das presentes medidas através de editais a afixar nas sedes dos municípios e das juntas de freguesia a que respeitem as áreas abrangidas e por meio de aviso publicado no jornal diário mais lido na região.

2—As presentes medidas preventivas são ainda disponibilizadas no SNIT—Sistema Nacional de Informação Territorial, através do sítio da Internet da Direcção-Geral do Ordenamento do Território e Urbano, acessível através do Portais do Cidadão e da Empresa.

**MINISTÉRIO DA JUSTIÇA****Portaria n.º 182/2010****de 29 de Março**

O artigo 46.º da Lei n.º 37/2008, de 6 de Agosto, que aprova a orgânica da Polícia Judiciária, prevê, no seu n.º 3, que a Polícia Judiciária é responsável pela arrecadação de receitas próprias resultantes da sua actividade, entre as quais se encontram as quantias cobradas por actividades ou serviços prestados [alínea b) do n.º 3]. Nos termos do n.º 4 do mesmo artigo, estas quantias são cobradas de acordo com tabela aprovada por portaria do membro do Governo responsável pela área da justiça.

Com a presente portaria fixa-se o montante da comparticipação dos candidatos nos custos dos procedimentos inerentes aos concursos de recrutamento para a categoria de ingresso na carreira de investigação criminal, a ser cobrado no momento da apresentação da respectiva candidatura.

A comparticipação no custo dos procedimentos inerentes aos concursos de recrutamento representa não só uma efectiva comparticipação face aos custos elevados que o processo de recrutamento implica, mas também a responsabilização do candidato.

A este respeito, importa referir que no último concurso externo para recrutamento e selecção de novos inspectores da Polícia Judiciária apresentaram-se cerca de 6000 candidatos. Destes, cerca de 1200 foram excluídos logo na primeira fase de apreciação de candidaturas, por não reunirem os requisitos legais exigidos e amplamente conhecidos.

Dos cerca de 4800 candidatos restantes, que se encontravam em condições de realizar as provas escritas, e que para tal foram convocados, cerca de 2200 não compareceram às mesmas.

Ou seja, mais de metade (cerca de 3400) dos 6000 candidatos à carreira de investigação criminal da Polícia Judiciária ou não reuniam os requisitos legais, ou não compareceram ao primeiro momento de selecção do concurso.

No entanto, a análise de todas as candidaturas apresentadas implicou um processo de triagem que, neste caso, ocupou mais de dois meses de trabalho da Polícia Judiciária. E a realização de provas escritas destinadas a 4800 candidatos (ainda que só tenham comparecido 2600) implicou a criação de condições logísticas (como a disponibilização de salas, a reprodução de provas, ou a presença

e trabalho acrescidos de funcionários) que representam custos bastante elevados.

Refira-se ainda que a existência de comparticipações no custo do procedimento ocorre noutras entidades, como é o caso da apresentação de candidaturas ao Centro de Estudos Judiciários.

Assim:

Ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 46.º da Lei n.º 37/2008, de 6 de Agosto, manda o Governo, pelo Ministro da Justiça, o seguinte:

**Artigo 1.º****Comparticipação no custo do procedimento de recrutamento para a categoria de ingresso na carreira de investigação criminal**

1—Pela apresentação de candidatura a concursos de recrutamento para a categoria de ingresso na carreira de investigação criminal da Polícia Judiciária é devido o pagamento de comparticipação no custo do procedimento no montante de € 60.

2—A comprovação do pagamento referido no número anterior, por entrega em numerário, cheque visado ou transferência bancária, deve acompanhar a candidatura ao concurso, nos termos previstos no aviso de abertura do mesmo.

**Artigo 2.º****Entrada em vigor**

A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

O Ministro da Justiça, *Alberto de Sousa Martins*, em 23 de Março de 2010.

**MINISTÉRIO DO TRABALHO  
E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL****Portaria n.º 183/2010****de 29 de Março**

No Acordo para a Reforma da Formação Profissional, celebrado em Março de 2007, os parceiros e o Governo assumiram um conjunto de objectivos estratégicos com vista à elevação dos níveis de qualificação da população portuguesa, incluindo a elevação da formação dos empresários, através da promoção de uma oferta formativa ajustada às suas necessidades específicas, podendo os respectivos perfis de competência e referenciais de formação integrar o Catálogo Nacional de Qualificações.

No mesmo documento, acorda-se na valorização das modalidades de consultoria/formação, enquanto instrumentos privilegiados de formação em micro e pequenas e médias empresas (PME), a ser implementados prioritariamente por entidades formadoras com estreita ligação a essas empresas e trabalhadores, desde que com capacidade reconhecida para o efeito.

O próprio Programa do Governo refere a necessidade de, no quadro da qualificação do capital humano, entendido como principal factor de progresso da modernização económica, promover as capacidades de gestão e de inovação nas empresas nacionais.

Com efeito, reconhece-se que os níveis de qualificação de uma percentagem significativa dos empresários que

gerem as micro e PME constituem fortes condicionantes do aumento da produtividade e da competitividade das mesmas e, por conseguinte, do desenvolvimento da economia nacional.

Este perfil assume-se, frequentemente, como um obstáculo à valorização do investimento na formação profissional e, por conseguinte, nos recursos humanos.

A própria capacidade de desenvolver uma abordagem mais estratégica da actividade empresarial vê-se fortemente limitada pelas condições que se acabam de referir.

Reveste-se, assim, de particular valor estratégico, a par da qualificação dos trabalhadores, a criação de medidas que promovam a melhoria, o desenvolvimento e a aquisição de competências por parte dos empresários de micro e PME, em áreas-chave que contribuam para a alteração do modelo de gestão que vigora em muitas destas empresas e para o aumento da produtividade e da competitividade nacional.

Estas medidas podem ser realizadas, sempre que se mostrar adequado, em complementaridade com outras medidas de qualificação que promovam, de um modo mais global, as qualificações escolares e ou profissionais dos empresários.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego e da Formação Profissional, ao abrigo do disposto no n.º 3.1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 173/2007, de 7 de Novembro, o seguinte:

#### Artigo 1.º

##### Objecto

O presente diploma cria a Iniciativa Formação para Empresários, adiante designada Iniciativa, e estabelece as respectivas normas de funcionamento, enquadrando e concretizando o disposto no protocolo celebrado em 6 de Março de 2010, anexo à presente portaria e da qual faz parte integrante.

#### Artigo 2.º

##### Objectivos

A presente Iniciativa tem como objectivo reforçar e desenvolver as competências dos empresários de micro e pequenas e médias empresas (PME), através da realização de acções de formação e de aconselhamento que respondam às suas necessidades, visando a melhoria da sua capacidade de gestão e o aumento da competitividade, modernização e capacidade de inovação das respectivas empresas.

#### Artigo 3.º

##### Destinatários

São destinatários da presente Iniciativa os empresários cujas empresas empreguem um número de trabalhadores inferior ou igual a 100.

#### Artigo 4.º

##### Entidades beneficiárias

1 — São beneficiárias da presente Iniciativa:

- a) Entidades de natureza associativa e ou empresarial;
- b) Centros de formação profissional de gestão participada.

2 — As entidades beneficiárias da presente Iniciativa sendo, obrigatoriamente, as entidades titulares dos pedidos de financiamento, podem recorrer à contratação da prestação de serviços de entidades formadoras certificadas e de estabelecimentos de ensino superior para a realização das acções previstas no pedido de financiamento.

3 — As entidades beneficiárias que sejam entidades formadoras certificadas apenas podem contratar a prestação de serviços de outras entidades formadoras certificadas nas condições previstas no n.º 3 do artigo 20.º do Decreto Regulamentar n.º 84-A/2007, de 10 de Dezembro.

A tipologia de formação prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 7.º apenas pode ser desenvolvida por estabelecimentos de ensino superior e mediante a prévia celebração de protocolo com a entidade beneficiária.

#### Artigo 5.º

##### Requisitos gerais das entidades beneficiárias

1 — As entidades beneficiárias devem reunir os seguintes requisitos:

- a) Encontrarem-se regularmente constituídas e devidamente registadas;
- b) Dispirem de contabilidade organizada de acordo com a legislação em vigor;
- c) Terem, em matéria de impostos e de contribuições para a segurança social, a sua situação regularizada, ou dispirem de planos de regularização devidamente aprovados para esse efeito;
- d) Terem, em matéria de restituições no âmbito dos financiamentos do FSE, a sua situação regularizada, ou dispirem de planos de regularização devidamente aprovados para esse efeito;
- e) Encontrarem-se certificadas nos domínios para os quais solicitam apoio financeiro ou recorrerem a entidades formadoras certificadas, nos termos da legislação nacional relativa à certificação de entidades formadoras, quando tal seja exigível.

2 — As entidades beneficiárias devem, igualmente, observar as demais condições previstas no Decreto Regulamentar n.º 84-A/2007, de 10 de Dezembro.

#### Artigo 6.º

##### Apoio financeiro

1 — As acções previstas na presente portaria podem ser objecto de comparticipação financeira por parte do Programa Operacional Potencial Humano (POPH), nos termos legais e regulamentares aplicáveis.

2 — Nas situações em que as acções não tenham enquadramento no âmbito do POPH, a Iniciativa poderá ser assegurada pela intervenção dos centros de formação profissional de gestão participada.

#### Artigo 7.º

##### Tipologias de formação

1 — A formação a desenvolver no âmbito da presente Iniciativa pode revestir uma das seguintes tipologias:

- a) Competências em gestão — nível base;
- b) Competências em gestão — nível avançado.

2 — A tipologia prevista na alínea *a*) do n.º 1 destina-se a empresários que, independentemente do nível de escolaridade, apresentem necessidades de aquisição de competências de gestão de nível base.

3 — A tipologia prevista na alínea *b*) do n.º 1 é dirigida a empresários que sejam detentores de, no mínimo, habilitação correspondente ao nível secundário de educação.

#### Artigo 8.º

##### Tipologia de formação «competências em gestão — nível base»

1 — A tipologia de formação «competências em gestão — nível base» estrutura-se num percurso com uma duração total de 125 horas, distribuídas por um período máximo de 8 meses.

2 — A tipologia de formação referida no número anterior integra duas componentes:

*a*) Uma formação teórico-prática, em que se desenvolvem conteúdos relacionados com os domínios considerados mais críticos na gestão de micro e PME, nomeadamente os que se reportam à liderança e organização do trabalho, à estratégia e aos instrumentos de apoio à gestão, para os quais se devem privilegiar as unidades de formação de curta duração constantes do Catálogo Nacional de Qualificações, e cuja duração é de 75 horas;

*b*) Um aconselhamento de natureza individual, directo e personalizado, assegurado por um consultor, tendo em vista apoiar o empresário a desenvolver as suas competências e a identificar as suas necessidades de formação, podendo incluir o tratamento de conteúdos relacionados com domínios considerados críticos para cada empresário, na perspectiva de contribuir para a melhoria dos processos de gestão da empresa, e cuja duração é de 50 horas.

3 — Os conteúdos a integrar na intervenção prevista na alínea *b*) do n.º 2 visam uma maior adequação às expectativas e necessidades individuais do empresário e são negociados entre este e o respectivo consultor, destinando-se a contribuir para a definição de um plano estratégico de desenvolvimento individualizado, conforme previsto no artigo 10.º

4 — As unidades de formação da componente de formação teórico-prática são desenvolvidas em sala de formação para um grupo de empresários.

5 — O aconselhamento de natureza individual decorre na empresa.

#### Artigo 9.º

##### Tipologia de formação «competências em gestão — nível avançado»

1 — A tipologia de formação «competências em gestão — nível avançado» é organizada e ministrada, em articulação com as entidades beneficiárias, por estabelecimentos de ensino superior com reconhecida competência nos domínios da gestão e tem uma duração máxima total de 125 horas, distribuídas por um período máximo de 8 meses.

2 — A tipologia de formação referida no número anterior integra duas componentes:

*a*) Uma formação teórico-prática, em que se desenvolvem conteúdos relacionados com os domínios considerados mais críticos na gestão de micro e PME, nomeadamente os que se reportam à liderança e organização do trabalho, à estratégia e aos instrumentos de apoio à gestão, e cuja duração é de 75 horas;

*b*) Um aconselhamento de natureza individual, directo e personalizado, assegurado por um consultor, tendo em vista apoiar o empresário a desenvolver as suas competências e a identificar as suas necessidades de formação, podendo incluir o tratamento de conteúdos relacionados com domínios considerados críticos para cada empresário, na perspectiva de contribuir para a melhoria dos processos de gestão da empresa, e cuja duração é de 50 horas.

3 — A tipologia de formação «competências em gestão — nível avançado» é objecto de reconhecimento pelos estabelecimentos de ensino superior, no quadro do Sistema Europeu de Acumulação e Transferência de Créditos (ECTS) e nos termos do previsto na cláusula 6.ª do protocolo anexo.

#### Artigo 10.º

##### Plano Estratégico de Desenvolvimento

A componente de aconselhamento individual na empresa deve culminar com a definição de um plano estratégico de desenvolvimento (PED), o qual deverá orientar o empresário no desenvolvimento das suas competências, tendo em vista contribuir para a melhoria dos processos de gestão, modernização e inovação da empresa.

#### Artigo 11.º

##### Formadores

1 — Os formadores que intervêm na presente medida devem ser detentores de Certificado de Aptidão Pedagógica de Formador (CAP) válido à data do início da formação.

2 — O disposto no número anterior não se aplica aos docentes profissionalizados dos ensinos básico e secundário e aos docentes do ensino superior.

3 — A título excepcional, justificado por razões de natureza pedagógica ou técnica das acções de formação, pode ser autorizado, mediante decisão devidamente fundamentada, que a formação seja ministrada por profissionais que, embora não satisfazendo algum ou alguns dos requisitos exigidos, possuam especial qualificação académica e ou profissional ou detenham formação não disponível no mercado.

#### Artigo 12.º

##### Certificação e creditação da formação

1 — A conclusão, com aproveitamento, de um curso de formação «competências em gestão — nível base» confere ao respectivo beneficiário o direito à emissão de um certificado de formação e à atribuição de uma capitalização das unidades de formação realizadas, para um ou mais do que um percurso de dupla certificação, sempre que a formação se realize com base nas unidades de formação de curta duração constantes do Catálogo Nacional de Qualificações.

2 — A conclusão, com aproveitamento, de um curso de formação «competências em gestão — nível avançado», confere ao respectivo beneficiário o direito à emissão de um certificado de formação e à atribuição de créditos para o prosseguimento de estudos ao nível do ensino superior, no quadro dos estabelecimentos de ensino superior que ministrem a formação e nos termos previstos na cláusula 6.ª do protocolo anexo, bem como no protocolo a que se refere o n.º 4 do artigo 4.º

3 — A emissão dos certificados a que se referem os números anteriores é da competência das entidades previstas no n.º 1 do artigo 4.º, de acordo com modelo próprio a aprovar por despacho do membro do governo responsável pela área do emprego e da formação profissional.

#### Artigo 13.º

##### Complementaridade com outras medidas de qualificação

Os empresários destinatários do programa de formação «competências em gestão — nível base» podem, complementarmente, obter uma qualificação escolar e ou profissional através dos centros novas oportunidades mediante a sua integração em processos de reconhecimento, validação e certificação de competências ou em processos de formação, tendo em vista a conclusão de um percurso de qualificação.

#### Artigo 14.º

##### Comparticipação dos empresários nos custos da formação

1 — A frequência da formação «competências em gestão — nível base» obriga ao pagamento, por parte do beneficiário, de uma inscrição no valor de € 250 que serão reembolsados quando o empresário conclua, com aproveitamento, a respectiva formação.

2 — A frequência da formação «competências em gestão — nível avançado» obriga ao pagamento, por parte do respectivo beneficiário, de uma inscrição no valor de € 250 sem direito a reembolso.

#### Artigo 15.º

##### Estímulos

As empresas cujos empresários tenham beneficiado das intervenções previstas na presente Iniciativa e tenham concluído, com aproveitamento, as respectivas formações, podem ter prioridade no acesso a programas destinados a micro e PME ou a empresários de micro e PME, nos termos a definir em cada caso.

#### Artigo 16.º

##### Regulamentação específica

Para as acções que não se enquadrem no âmbito do POPH, o Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P. (IEFP, I. P.), definirá, em regulamento específico, as normas de funcionamento e de execução da presente medida.

#### Artigo 17.º

##### Acompanhamento

Durante a execução da presente Iniciativa, as entidades beneficiárias ficam sujeitas a acções de acompanhamento, verificação, auditoria e avaliação por parte dos serviços competentes e de acordo com a fonte de financiamento.

#### Artigo 18.º

##### Incumprimento

O incumprimento, imputável à entidade beneficiária, das obrigações relativas aos apoios financeiros concedidos, pode implicar a revogação da sua atribuição e a consequente restituição.

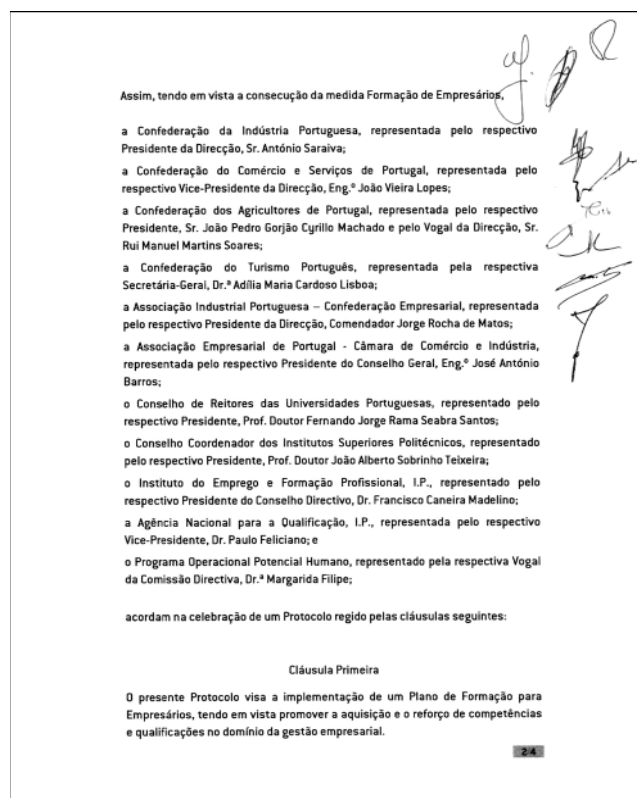
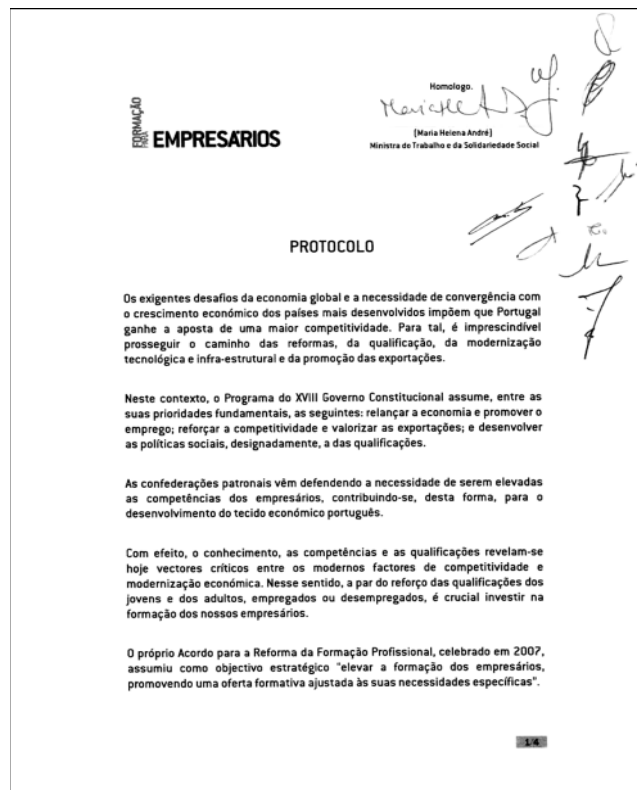
#### Artigo 19.º

##### Duração da Iniciativa

As acções desenvolvidas no âmbito da presente Iniciativa devem estar concluídas até 30 de Junho de 2011.

O Secretário de Estado do Emprego e da Formação Profissional, *Valter Victorino Lemos*, em 16 de Março de 2010.

##### ANEXO



## Cláusula Segunda

Com vista à prossecução do objecto definido na cláusula anterior, as partes comprometem-se a contribuir para a implementação de um plano de formação ajustado às necessidades de formação dos empresários e objecto de certificação.

## Cláusula Terceira

O plano contempla duas tipologias de formação: Competências em Gestão – Nível Base e Competências em Gestão – Nível Avançado, cujos programas constam do Anexo ao presente Protocolo e do qual fazem parte integrante.

## Cláusula Quarta

A formação Competências em Gestão – Nível Avançado destina-se a empresários que sejam detentores, no mínimo, de habilitação ao nível do ensino secundário, enquanto que a formação de Nível Base se destina a empresários detentores de habilitação inferior àquela.

## Cláusula Quinta

A formação Competências em Gestão – Nível Avançado é, necessariamente, concretizada por estabelecimentos de ensino superior e será objecto de protocolos autónomos entre cada uma das associações empresariais e o(s) estabelecimento(s) de ensino superior.

## Cláusula Sexta

A conclusão da formação de Nível Base dá lugar à capitalização de unidades de formação para o prosseguimento de um eventual percurso de qualificação no âmbito do Catálogo Nacional de Qualificações e a conclusão da formação de Nível Avançado dá lugar à creditação de 6 créditos ECTS para o prosseguimento de um eventual percurso de qualificação de nível superior em área afim.

34

## Cláusula Sétima

O programa de formação será objecto de comparticipação financeira por parte do Programa Operacional Potencial Humano, nos termos legais e regulamentares aplicáveis.

## Cláusula Oitava

A formação prevista no presente Protocolo deve iniciar-se no corrente ano de 2010, podendo a sua conclusão ocorrer até 30 de Junho de 2011.

Lisboa, 6 de Março de 2010

Confederação da Indústria Portuguesa

Conselho de Reitores das Universidades Portuguesas

(Sr. António Saraiva)

(Prof. Doutor Fernando Jorge R. Seabra Santos)

Confederação do Comércio e Serviços de Portugal

Conselho Coordenador dos Institutos Superiores Politécnicos

(Eng.º João Vieira Lopes)

(Prof. Doutor João Alberto Sobrinho Teixeira)

Confederação dos Agricultores de Portugal

Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.

(Sr. João Pedro V.C. Machado) / (Sr. Rui Manuel Soares)

(Dr. Francisco Caneira Madelino)

Confederação do Turismo Português

Agência Nacional para a Qualificação, I.P.

(Dra. Adília Maria Cardoso Lisboa)

(Dr. Paulo Feliciano)

Associação Industrial Portuguesa

Programa Operacional Potencial Humano

(Comendador Jorge Rocha de Matos)

(Dra. Margarida Filipe)

Associação Empresarial de Portugal

(Eng.º José António Barros)

44

FORMAÇÃO

## EMPRESÁRIOS

## Competências em Gestão – Nível Base

## FORMAÇÃO TEÓRICO-PRÁTICA

Carga horária: 75 horas

## Liderança e Organização do Trabalho

Carga horária: 25 horas

<b>Objectivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconhecer a importância dos estilos de liderança para a promoção da eficácia organizacional.</li> <li>Promover a motivação nas equipas e nas organizações.</li> <li>Aplicar estratégias de comunicação e dinamização do trabalho em equipa nas organizações.</li> <li>Aplicar técnicas de gestão de tempo e de organização do trabalho.</li> </ul>
<b>Conteúdos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A liderança nas organizações. Principais características dos diferentes estilos de liderança.</li> <li>Estratégias de motivação, reconhecimento e incentivos.</li> <li>Perfis funcionais e as pessoas: constituição de equipas.</li> <li>Estilos comunicacionais, técnicas de negociação e gestão de conflitos.</li> <li>Desenvolvimento organizacional e gestão da mudança: alinhamento das operações com a estratégia.</li> <li>Organização e planeamento do trabalho               <ul style="list-style-type: none"> <li>O tempo como recurso</li> <li>Gestão do tempo</li> <li>Delegação eficaz</li> <li>Gestão de reuniões</li> </ul> </li> </ul>

## Estratégia

Carga horária: 25 horas

<b>Objectivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desenvolver uma abordagem estratégica da empresa e do seu contexto de mercado.</li> <li>Identificar os principais objectivos e etapas de construção de um plano de marketing.</li> <li>Definir metas e desenvolver uma estratégia comercial.</li> <li>Reconhecer a importância de efectuar a monitorização do cumprimento dos objectivos.</li> </ul>
<b>Conteúdos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A estratégia empresarial: identificação de perspetivas para a empresa</li> <li>A envolvente e recursos internos</li> <li>As competências nucleares</li> <li>Estratégias de inovação e desenvolvimento</li> <li>Principais ferramentas de apoio ao diagnóstico e reflexão estratégica</li> <li>Análise de mercados. A identificação de oportunidades de negócio</li> <li>Planeamento estratégico e plano operacional: definição de objectivos e metas</li> <li>Plano de marketing e estratégia comercial</li> <li>A importância da monitorização: estratégias, acções e meios</li> </ul>

## Instrumentos de Apoio à Gestão

Carga horária: 25 horas

<b>Objectivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Interpretar e utilizar os principais indicadores de gestão.</li> <li>Intervir nos principais domínios da gestão para promover a consolidação da actividade da empresa.</li> <li>Implementar mecanismos de controlo de gestão.</li> </ul>
<b>Conteúdos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestão e controlo do plano operacional</li> <li>Sistemas de informação e controlo de gestão</li> <li>Principais indicadores de gestão:               <ul style="list-style-type: none"> <li>No controlo de gestão económica e financeira</li> <li>No controlo de gestão da produção</li> <li>No controlo de gestão de recursos humanos (avaliação de desempenho)</li> <li>No controlo de gestão comercial e marketing</li> </ul> </li> </ul>

## ACONSELHAMENTO INDIVIDUAL

Carga horária: 50 horas

FORMAÇÃO

## EMPRESÁRIOS

## Competências em Gestão – Nível Avançado

## FORMAÇÃO TEÓRICO-PRÁTICA

Carga horária: 75 horas

## Liderança e Organização do Trabalho

Carga horária: 25 horas

<b>Objectivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconhecer a importância dos estilos de liderança para a promoção da eficácia organizacional.</li> <li>Desenvolver competências e atributos associados a um líder.</li> <li>Aplicar técnicas de organização e planeamento do trabalho.</li> <li>Aplicar estratégias de comunicação e dinamização do trabalho em equipa.</li> <li>Desenvolver uma estratégia de gestão do desempenho e de desenvolvimento de liderança.</li> </ul>
<b>Conteúdos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A liderança nas organizações</li> <li>Competências e atributos de um líder</li> <li>Organização e planeamento do trabalho</li> <li>Gestão do Desempenho e Desenvolvimento de Liderança</li> </ul>

## Estratégia

Carga horária: 25 horas

<b>Objectivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover a sustentabilidade estratégica nas organizações.</li> <li>Compreender o processo de gestão estratégica e a sua relevância para o sucesso da organização.</li> <li>Identificar perspectivas e papéis dos stakeholders que interagem com a organização.</li> <li>Aplicar ferramentas de análise, implementação e controlo estratégico.</li> </ul>
<b>Conteúdos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>O que é a Estratégia</li> <li>Ferramentas de Análise Estratégica</li> <li>Formulação da Estratégia (Estratégias Corporativas, de Negócio e Funcionais; Estratégias Produto/mercado, de Diversificação, de Internacionalização e outras)</li> <li>Ferramentas de Implementação e Controlo (Plano de Negócios e Marketing; Balanced ScoreCard e outras)</li> <li>Avaliação Estratégica</li> </ul>

## Instrumentos de Apoio à Gestão

Carga horária: 25 horas

<b>Objectivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover a intervenção nos principais domínios de gestão, de modo a consolidar a actividade da empresa.</li> <li>Desenvolver o espírito de análise e controlo de gestão.</li> <li>Aplicar indicadores e instrumentos de análise e de controlo de gestão.</li> </ul>
<b>Conteúdos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sistemas de Informação de Apoio à Gestão</li> <li>Gestão por Objectivos e Indicadores de Monitorização</li> <li>Controlo de Gestão (Sistemas de Controlo, Controlo Interno, Áreas de Controlo, e outros)</li> </ul>

## ACONSELHAMENTO INDIVIDUAL

Carga horária: 50 horas

## MINISTÉRIO DA SAÚDE

## Decreto-Lei n.º 25/2010

de 29 de Março

Em matéria de política de saúde, o Programa do actual Governo assume como eixos prioritários da sua actividade a continuação da reforma dos cuidados de saúde primários (CSP) e