



Direção-Geral do
Tesouro e Finanças

FORMAÇÃO 2024

Direção-Geral do Tesouro e Finanças

Enquadramento

Este documento pretende sintetizar o plano de formação da Direção-Geral do Tesouro e Finanças (DGTF) para o ano de 2024.

O regime da formação profissional na Administração Pública tem como âmbito de aplicação o estabelecido no artigo 1.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.

A Lei n.º 82/2019, de 2 setembro, que altera a LTFP, estabelece a responsabilidade da entidade patronal pela formação obrigatória dos trabalhadores em funções públicas e determina que “os trabalhadores têm o direito de frequentar ações de formação e aperfeiçoamento para o seu desenvolvimento profissional, incluindo as necessárias à renovação dos títulos profissionais obrigatórios para o desempenho das funções integradas no conteúdo funcional das respetivas carreiras”.

Por sua vez, o Regime da Formação Profissional na Administração Pública (RFP), definido pelo Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, aplicável ao universo definido no artigo 1.º da LTFP, entende que a “Formação Profissional é um processo global e permanente de aquisição e desenvolvimento de competências exigidas para o exercício de uma atividade profissional ou para a melhoria do desempenho, promotor da valorização do desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores e dirigentes da Administração Pública”.

Assim, pode o empregador público reforçar o papel da formação como instrumento estratégico de gestão e proporcionar formação profissional seus Recursos Humanos (RH), designadamente:

- a) Procurar que a formação abranja, tendencialmente, todos os RH, em situação de igualdade de oportunidades de acesso, garantida a adequação às efetivas necessidades;
- b) Elaborar o diagnóstico de necessidades de formação, atendendo às exigências de desempenho e de desenvolvimento da organização, dos serviços e dos RH, de forma a garantir qualidade, relevância e integração aos investimentos e uma boa administração do sistema de formação;
- c) Conceber e concretizar um Plano de Formação, com base nas necessidades identificadas, nas prioridades, nas estratégias e políticas de gestão e desenvolvimento, garantindo uma abordagem prospetiva à formação;
- d) Avaliar a formação de forma sistemática e produzir um relatório de gestão da formação que contribua para a sua melhoria contínua
- e) Desenhar ações de formação orientadas para resultados, alinhadas com a estratégia de gestão por competências, e criar as condições para a transferência das aprendizagens para o exercício do trabalho, envolvendo quer os trabalhadores e as trabalhadoras, quer dirigentes;
- f) Dinamizar uma cultura de gestão do conhecimento organizacional que incentive e valorize a difusão e utilização do conhecimento, não apenas ao nível da formação formal, mas também das aprendizagens que se realizam em contextos informais, não formais e as que decorrem da iniciativa das pessoas que exercem funções na DGTF.

De salientar que a formação profissional consubstancia tanto um direito como um dever dos trabalhadores e das trabalhadoras em funções públicas, definidos pelos artigos 14.º a 16.º do RFP.

Diagnóstico de necessidades de formação

A DGTF desenvolveu o Inquérito de Diagnóstico de Necessidades de Formação da DGTF – 2024, a fim de proceder à auscultação de todos(as) para identificação das grandes áreas de formação com aplicabilidade à sua missão.

Do universo de 105 pessoas que trabalham na DGTF, à data de elaboração do presente documento, 59% (62) responderam ao inquérito, em 9 áreas formativas de seguida identificadas:

- Contratação Pública
- Direito
- Gestão de projetos
- Línguas estrangeiras
- Economia
- Finanças
- União Europeia
- Analítica e exploração de dados
- Transformação digital

Conforme demonstrado no gráfico 1, destacam-se 3 áreas formativas com maior número de manifestações de interesse, a saber: “Finanças”, com um total de 39 (37,14%) respostas, “Analítica e exploração de dados” com 28 (26,66%) respostas, e, por fim, “Transformação Digital” com um total de 26 respostas a que corresponde a 24,76% dos inquiridos.



Gráfico 1 - Interesse por áreas temáticas de Formação

Face ao universo de inquiridos (105), foi possível recolher contributos de 62 trabalhadores. As três áreas onde as pessoas mais identificam necessidades de formação são, Finanças, Analítica e Exploração de Dados e Transformação Digital.

Dos inquiridos, 21 pessoas têm interesse em realizar formação pós-graduada, destas, 5 são dirigentes.

Considerando o nível de interesse manifestado em formação pós-graduada no âmbito do programa APEX, considera-se como objetivo do plano de formação alcançar uma participação em formação pós-graduada de um mínimo de dois dirigentes e de dois técnicos superiores especialistas em orçamento e finanças públicas ou técnicos superiores.

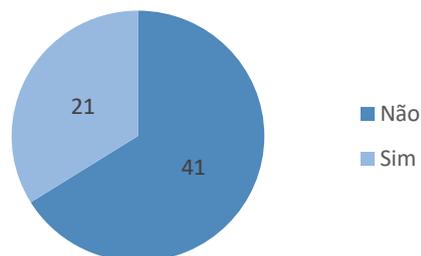


Gráfico 2 - Interesse em Pós-Graduação APEX

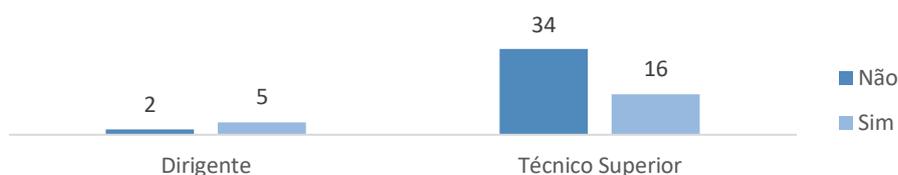


Gráfico 3 - Interesse em Pós-Graduação APEX por grupo profissional

Quando consideramos a perspetiva dos técnicos superiores ou de conteúdo com complexidade funcional de igual nível, 48% indicam ter disponibilidade para realizar formação em regime pós-laboral.

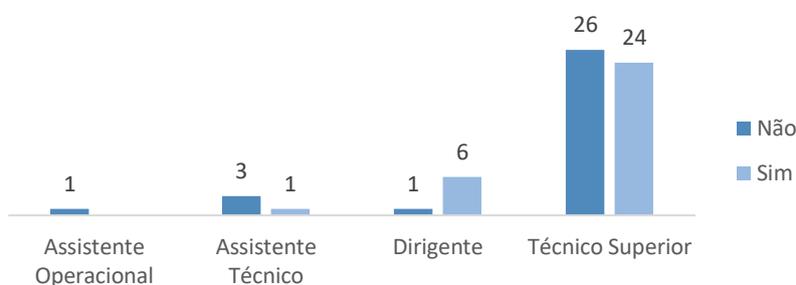


Gráfico 4 - Disponibilidade para frequentar Formação em regime pós-Laboral

A formação profissional em regime pós-laboral é também um vetor importante no que diz respeito à formação ao longo da vida com contributos para as pessoas e para a Direção-Geral, articulando aquelas que são as áreas de desenvolvimento e interesse pessoal em conciliação com o trabalho e vida pessoal, trata-se de um instrumento que promove a qualificação e aprendizagem de acordo com as motivações e preferências das pessoas e com os seus objetivos pessoais. As aprendizagens resultantes e o impacto na motivação e satisfação dos trabalhadores, conduz naturalmente a ganhos na organização.

Plano de Formação

A DGTF promove a formação profissional para e com as suas pessoas, reconhecendo que a participação em atividades formativas é essencial e determinante para a sua evolução, valorização e reforço da sua motivação.

Em 2024 a DGTF redefiniu a política de formação interna, dando prevalência a áreas chave para a cultura e desenvolvimento organizacionais com enfoque às ações de formação transversais, pretendendo-se a capacitação das pessoas em áreas essenciais para o desempenho das suas funções.

De modo coerente, esta Direção-Geral preconizou a inscrição no Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR) – 2024, do objetivo operacional “Reforçar a cultura organizacional através da implementação de projetos motivacionais e de responsabilidade social”, para o qual contribui a percentagem de pessoas abrangidas por ações de formação, em regime presencial ou on-line, cuja meta para o corrente ano foi fixada em 60%.

Dada a relevância do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), as formações financiadas por este programa, ministradas pelo Instituto Nacional de Administração (INA), terão prioridade, designadamente:

Contratação Pública

- Execução de Contratos Públicos
- Contratação Pública
- Portal Base – Contratos Públicos Online
- Compras Públicas de Inovação

Direito

- Código do Procedimento Administrativo para Juristas
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
- Preparação e Redação de Atos Legislativos e de Regulamentos
- Código do Procedimento Administrativo para não Juristas
- Assiduidade, pontualidade e trabalho suplementar e extraordinário
- Teletrabalho
- Regime Geral de Proteção de Dados
- Plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas

Gestão de projetos

- Gestão do Tempo e da Produtividade
- Gestão de projetos
- Gestão da formação

Línguas estrangeiras

- Línguas estrangeiras

Economia

- Análise Económica-Financeira
- Indicadores Económicos
- Formação Avançada em Política Económica, Financeira e Regulatória
- Curso Prático de Análise Económica e Financeira de Empresas (de acordo com o SNC)

Finanças

- Auxílios de Estado (UE);
- Despesas Urgentes e Inadiáveis | Regras de Fundo de Maneio, LCPA E CCP
- Regras Associadas à Autorização de Despesa
- Alterações Orçamentais
- Elaboração de Orçamento
- Preparação de Pagamentos: Regras a Acautelar
- Cálculo de Fundos Disponíveis e os Projetos
- Identificação das Responsabilidades Financeiras na Despesa, Receita, Património e Outros
- Liquidação da Receita
- Inventário do Património
- Tratamento de Reposições
- Conferência de Faturas e Desconformidades
- Tratamento dos Pedidos de Receitas de Impostos: Os PLC e STF
- Gestão de Fontes de Financiamento e o Saldo Positivo
- Conciliação de Demonstrações Financeiras e Orçamentais
- Pós-Graduação em Contabilidade e Gestão Financeira na Administração Pública¹

União Europeia

- Construção e Funcionamento | UE
- Informação em Linha sobre a União Europeia | UE
- Futuro das Cidades, os Cidadãos e a União Europeia | Os Pilares da Sustentabilidade
- Futuro das Cidades, os Cidadãos e a União Europeia | Uma Construção com o Poder Local
- União Europeia | Instituições e Processo Decisório
- A União Europeia no Séc. XXI: Realizações e Perspetivas | UE
- Candidaturas e Gestão de Projetos de Cooperação Internacional Financiados pela União Europeia | EU

¹ Pós-Graduação no âmbito do consórcio «Contabilidade e Auditoria para a Administração Pública» (Consórcio CA>AP), celebrado entre o INA, I. P., e instituições de ensino superior e do sistema científico e tecnológico (Portaria n.º 669/2022, de 7 de setembro), de 150:00 horas, visa promover o desenvolvimento técnico na Administração Pública, orientando-se para a investigação e experimentação aplicada nas áreas da Contabilidade e Auditoria Pública, incluindo os eixos da sustentabilidade financeira, promovendo a inovação e a criação de valor.

Analítica e exploração de dados

- Data Scientist - Transformar Dados Em Conhecimento (Fundamentos)
- Inovação E Grandes Dados
- Power BI 1: Elaboração De Dashboards (Inicial)
- Power Bi 2: Elaboração De Dashboards (Avançado)

Transformação digital

- Introdução à Automação De Processos Robóticos (RPA)
- Robôs de Conversação (processamento de linguagem natural)
- Processamento de texto (nível inicial)
- Técnicas De Redação Online: Sites, Intranet, E-Mail, Newsletter E Redes Sociais
- Edição De Folhas De Cálculo (Nível Avançado)
- Informática na ótica do utilizador

Outros

- Liderar para a igualdade entre mulheres e homens na AP
- Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar
- Gestão da Informação Arquivística na Administração Pública
- Programa de Capacitação Avançada para o Início de Funções na Carreira de Técnico Superior (CAT – Formação Inicial);
- Segurança e Higiene no trabalho;
- Liderança em Contexto Público
- Gestão de Conflitos, Assertividade e Negociação

São também consideradas as formações disponíveis na plataforma NAU e aquelas abrangidas pelo protocolo APEX, de sublinhar que todas as pessoas trabalhadoras devem realizar, pelo menos, uma ação de formação na plataforma NAU, a qual oferece uma vasta oferta formativa relevante, designadamente:

Plataforma NAU

- Folha de cálculo (excel): fórmulas e funções;
- Estatística em folha de cálculo (excel): fórmulas e funções;
- Texto e matemática em folha de cálculo (excel): fórmulas e funções;
- Lógica, consulta e referência em folha de cálculo (excel): fórmulas e funções;
- Desenho e estruturação de base de dados em folha de cálculo (excel): análise de gestão de dados;
- Gestão avançada de base de dados em folha de cálculo (excel): análise de gestão de dados;
- Tabelas dinâmicas em folha de cálculo (excel): análise de gestão de dados;
- Apoio à tomada de decisão em folha de cálculo (excel): análise de gestão de dados;
- Cidadão ciberseguro;
- Correio eletrónico: principais fraudes e riscos;
- Igualdade de género no trabalho e no emprego.

Protocolo APEX (em atualização nos sites do INA e das universidades aderentes):

- Pós-Graduação em Contabilidade e Gestão Financeira na Administração Pública;
- Pós-Graduação em Análise Financeira;
- Pós-Graduação em Gestão de Projetos;
- Pós-Graduação em Auditoria, Risco e Cibersegurança;
- Pós-Graduação em Strategic HR Practices - Programa de Desenvolvimento de Competências para Gestores de RH;
- Pós-Graduação em Gestão Empresarial.

Para a concretização do plano de formação a DGTF considera uma dotação orçamentada no valor de **21.751** euros.

Objetivos

O plano de formação pretende delinear uma estratégia que visa desenvolver as competências das pessoas para o desempenho das suas funções e promover produtividade individual e coletiva por meio do desenvolvimento de competências específicas através de formação ao longo da vida. Esta estratégia considera dimensões como as necessidades das pessoas, as necessidades das funções que desempenham, da conciliação da vida pessoal com a vida profissional e do cumprimento das normas e regulamentos.

O plano de formação tem quatro objetivos:

1. Abrangência de trabalhadores:

Objetivo: Alcançar uma abrangência de pelo menos 60% dos trabalhadores da DGTf com a realização de uma ou mais formações ao longo do ano de 2024.

Ações:

- Identificar os trabalhadores que ainda não participaram de nenhuma formação.
- Promover a conscientização sobre a importância da formação contínua.
- Oferecer opções de formação variadas para atender às necessidades de diferentes grupos de trabalhadores.

Meta: 60%.

Tolerância: 5%.

2. Formações Pós-Graduadas:

Objetivo: Realizar um mínimo de 4 formações pós-graduadas.

Ações:

- Identificar os temas relevantes para as formações pós-graduadas;
- Privilegiar as áreas de maior relevância identificadas no diagnóstico de formação, designadamente (Finanças, Analítica e Exploração de Dados e Transformação Digital);
- Garantir que são realizadas um mínimo de quatro formações pós-graduadas e que destas pelo menos duas sejam direcionadas aos trabalhadores dirigentes;
- Acompanhar a evolução destas formações junto das pessoas.

Meta: 4.

Tolerância: 1.

3. Execução física:

Objetivo: Assegurar a execução da dotação orçamentada para a formação.

Ações:

- Medir regularmente os gastos com formação em relação ao orçamento.
- Ajustar o plano conforme necessário para garantir que todos os recursos sejam utilizados de forma eficiente.

Meta: 100%.

Tolerância: 5%.

4. Monitorização e comunicação da execução do plano de formação.

Objetivo: Acompanhar o progresso e avaliar os resultados do plano de formação.

Ações:

- Definir indicadores, como a taxa de participação em ações de formação, percentagem de execução do orçamento de formação, número de ações de formação realizadas por trabalhadores, número de horas de formação por área de formação.
- Realizar avaliações periódicas para ajustar o plano conforme necessário.

Meta: realização de quatro comunicações com evidência da medição dos indicadores definidos para o plano de formação e com a disponibilização da oferta formativa.

Tolerância: 0.

Monitorização e acompanhamento do plano de formação

Comunicação:

A equipa de Recursos Humanos da DGTF promove, através de correio eletrónico, a divulgação e a monitorização da execução do plano de formação, trimestralmente, através de comunicação eletrónica, dando conhecimento da atividade formativa (conhecida e) realizada nos 3 últimos meses e compartilhando a formação prevista para o(s) trimestre(s) seguinte(s)

Assunto: Plano de Formação Trimestral - Atualização e Oportunidades

Caros colegas,

É com satisfação que compartilhamos o relatório de acompanhamento do plano de formação.

Cursos realizados no 1.º trimestre 2024

Curso	Duração	Número de participantes

Cursos identificados para o trimestre abril a junho 2024

Curso	Duração	Datas Horários	Modalidade	Encargo com Participação

Inscrições:

Agradecemos seu Interesse no seu o desenvolvimento formativo ao longo da vida e esperamos que aproveite ao máximo as oportunidades do nosso plano de formação.

Atenciosamente,

Medição dos indicadores do plano de formação

Sem prejuízo de se considerarem outros indicadores de medição da execução do plano de formação, são apurados com uma frequência trimestral e anual designadamente os seguintes indicadores de medição da execução do plano de formação:

Indicador	Fórmula	Medição
Taxa de participação	$(\text{Participantes em formação} / \text{total de trabalhadores}) \times 100$	Registo da participação individual
Percentagem de execução orçamental	$(\text{Despesas com formação} / \text{orçamento total}) \times 100$	Registo trimestral e anual do indicador
Número de Ações de Formação por Trabalhador	Total de formações por trabalhador	Contabilização da participação em formação por pessoa
Horas de Formação por Área de Formação	Total de horas por Área	Total de horas de formação por área de formação.