



Direção-Geral do
Tesouro e Finanças

Aprovo

30/05/2025

M. J. Araújo
Mária João Araújo
Diretora-Geral

PLANO DE FORMAÇÃO 2025



ÍNDICE

ÍNDICE DE TABELAS	3
ÍNDICE DE GRÁFICOS	3
ENQUADRAMENTO	4
DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE FORMAÇÃO	5
RESULTADOS DO INQUÉRITO	6
P: Em que áreas de formação tem interesse?.....	6
P: Tem interesse em realizar uma pós-graduação ao abrigo do protocolo APEX?	7
P: Tem disponibilidade para realizar formação em horário pós-laboral?.....	8
P: Que tipo de formação prefere? (Indique todas as que se aplicam).....	9
P: Numa escala de 1 a 5 classifique o seu nível de competências nas seguintes áreas de formação em que 1 representa um nível de competências pouco desenvolvido e 5 um nível de competências muito desenvolvido.	9
FORMAÇÃO 2025	14
OBJETIVOS DO PLANO DE FORMAÇÃO	19
MONITORIZAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO PLANO DE FORMAÇÃO.....	20
MEDIÇÃO DOS INDICADORES DO PLANO DE FORMAÇÃO:.....	21



ÍNDICE DE TABELAS

TABELA 1 - DEMONSTRAÇÃO DE INTERESSE QUANTO ÀS 17 ÁREAS FORMATIVAS – FREQUÊNCIA E PERCENTAGEM DE RESPOSTAS.	6
TABELA 2 - MANIFESTAÇÃO DE INTERESSE QUANTO À REALIZAÇÃO DE UMA PÓS-GRADUAÇÃO AO ABRIGO DO PROTOCOLO APEX.	7
TABELA 3 - DISPONIBILIDADE PARA REALIZAÇÃO DE FORMAÇÃO EM HORÁRIO PÓS-LABORAL.	8
TABELA 4 - PREFERÊNCIA POR TIPO DE FORMAÇÃO.	9
TABELA 5 - CLASSIFICAÇÃO DO NÍVEL DE COMPETÊNCIAS POR ÁREA DE FORMAÇÃO.	12
TABELA 6 - INDICADORES DO PLANO DE FORMAÇÃO.	21

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - MANIFESTAÇÃO DE INTERESSE NA FREQUÊNCIA DE PÓS-GRADUAÇÃO APEX (%).	7
GRÁFICO 2 - INTERESSE EM PÓS-GRADUAÇÃO APEX, POR GRUPO PROFISSIONAL.	7
GRÁFICO 3 - INTERESSE EM PÓS-GRADUAÇÃO APEX, POR GRUPO PROFISSIONAL.	8



ENQUADRAMENTO

Este documento pretende sintetizar o Plano de Formação da Direção-Geral do Tesouro e Finanças (DGTF) para o ano de 2025.

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 à 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 e que não confira grau académico”*.

Assim, pode o empregador público reforçar o papel da formação como instrumento estratégico de gestão e proporcionar formação profissional aos respetivos trabalhadores, designadamente:

- a) Procurar que a formação abranja, tendencialmente, todos os trabalhadores, 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 trabalhadores, 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 melhoria contínua do sistema;
- 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 os trabalhadores e 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 dos trabalhadores.

Por fim, salientamos que a formação profissional consubstancia tanto um direito, como um dever dos trabalhadores em funções públicas, nos termos definidos pelos artigos 14.º a 16.º do RFP.



DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE FORMAÇÃO

A DGTF desenvolveu e aplicou o Inquérito “Diagnóstico de Necessidades de Formação – 2025” com o objetivo de avaliar as necessidades de formação dos(as) seus(as) trabalhadores(as) em 17 áreas que convergem para a sua missão ou permitem reforçar competências em áreas transversais de atividade.

Apresentam-se, de seguida as 17 áreas formativas:

- Análise Financeira e Mercados
- Analítica e Exploração de Dados
- Assuntos Europeus
- Cidadania, Direitos e Ambientes Inclusivos
- Comércio e Mercados Internacionais
- Contabilidade
- Contratação Pública
- Direito
- Economia
- Ética
- Finanças
- Gestão onde se inclui: Liderança e Gestão de Equipas, Gestão de Projetos, ...)
- Línguas Estrangeiras
- Prevenção da Corrupção
- Sustentabilidade e Proteção do Ambiente
- Segurança no Trabalho
- Transformação Digital

Do universo de 96 pessoas em exercício de funções na DGTF, durante o período de aplicação do questionário, 37 colaboradores (38,5%), participaram do Inquérito realizado, sendo esta participação fundamental para uma melhor compreensão das necessidades formativas.



RESULTADOS DO INQUÉRITO

P: Em que áreas de formação tem interesse?

Conforme ilustrado na Tabela 1, destacam-se três áreas pela expressiva manifestação de interesse, a saber: “*Transformação Digital*”, que recebeu 20 respostas (54,05%); “*Gestão onde se incluem Liderança e Gestão de Equipas, Gestão de Projetos, ...*”, com 18 respostas (48,65%); e a terceira área das “*Finanças*”, com 15 respostas (40,54%) por parte dos inquiridos.

Áreas de Formação		N.º de Respostas	Taxa de Respostas
Análítica e Exploração de Dados		12	32,43 %
Assuntos Europeus		6	16,22 %
Contratação Pública		8	21,62 %
Direito		9	24,32 %
Economia		4	10,81 %
Finanças		15	40,54 %
Prevenção da Corrupção		10	27,03 %
Ética		6	16,22 %
Línguas Estrangeiras		6	16,22 %
Transformação Digital		20	54,05 %
Segurança no Trabalho		5	13,51 %
Sustentabilidade e Proteção do Ambiente		6	16,22 %
Cidadania, Direitos e Ambientes Inclusivos		4	10,81 %
Análise Financeira e Mercados		6	16,22 %
Comércio e Mercados Internacionais		1	2,7 %
Gestão onde se inclui Liderança e Gestão de Equipas, Gestão de Projetos, ...		18	48,65 %
Contabilidade		8	21,62 %
Sem resposta		0	0,00 %

Tabela 1 - Demonstração de interesse quanto às 17 áreas formativas – frequência e percentagem de respostas.



P: Tem interesse em realizar uma pós-graduação ao abrigo do protocolo APEX?

Das 37 respostas registadas à pergunta sobre o interesse em realizar uma pós-graduação ao abrigo de protocolo APEX – Aliança para a Promoção da Excelência na Administração Pública, verificou-se que 13 (35,14%) dos inquiridos responderam afirmativamente, enquanto que os restantes 24 (64,86%) profissionais não manifestaram interesse.

Respostas		N.º de Respostas
Sim		13
Não		24
Sem resposta		0

Tabela 2 - Manifestação de interesse quanto à realização de uma pós-graduação ao abrigo do protocolo APEX

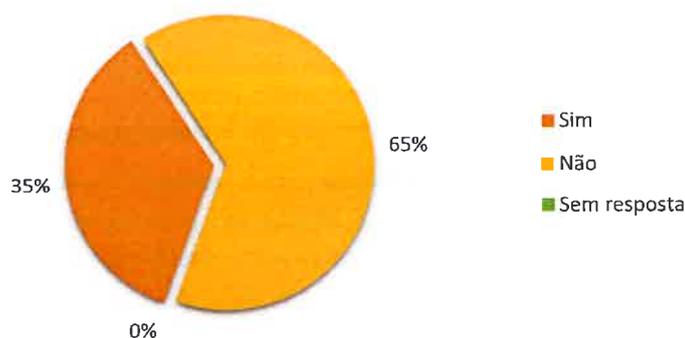


Gráfico 1 - Manifestação de Interesse na frequência de Pós-Graduação APEX (%)

Considerando o interesse manifestado na realização de uma pós-graduação ao abrigo do Protocolo APEX, verifica-se que são os/as profissionais das carreiras “Técnico Superior Especialista em Orçamento e Finanças Públicas do Ministério das Finanças” (TSEOPF) e “Técnico Superior”, que apresentam, respetivamente, 46,15% e 23,08% das respostas, evidenciando, de forma clara e inequívoca, o maior número de manifestações de interesse. Destaca-se, ainda, o interesse demonstrado por dois Dirigentes Intermédios de 2.º Grau, correspondendo a 15,38% das respostas. Adicionalmente, observa-se uma manifestação de interesse para a realização de uma pós-graduação APEX, quer na carreira “Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação” (ESTI), quer na carreira “Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação” (TSTI).

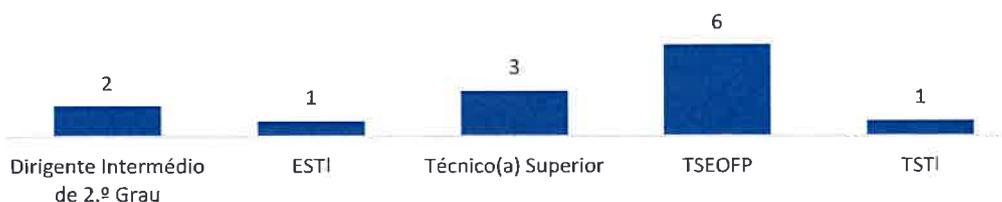


Gráfico 2 - Interesse em Pós-Graduação APEX, por grupo profissional

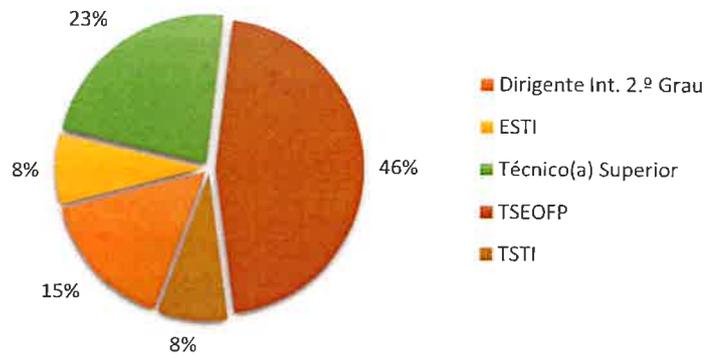


Gráfico 3 - Interesse em Pós-Graduação APEX, por grupo profissional

P: Tem disponibilidade para realizar formação em horário pós-laboral?

No que concerne à questão da disponibilidade para a realização de formação em horário pós-laboral, a tabela seguinte demonstra que 20 dos/das profissionais inquiridos, i.e., 54,5%, manifestaram interesse/disponibilidade quanto à participação em formação pós-laboral.

Respostas		N.º de Respostas	Taxa de Respostas
Sim		20	54,05 %
Não		17	45,95 %
Sem resposta		0	0,00 %

Tabela 3 - Disponibilidade para realização de formação em horário pós-laboral



P: Que tipo de formação prefere? (Indique todas as que se aplicam)

Já quanto ao tipo de formação, e considerando que a questão permite múltiplas respostas, constata-se que 81,08% dos inquiridos preferem participar em cursos online, seguindo-se 54,05% que optam pela modalidade B-Learning (online + presencial). Observa-se, ainda, que a formação exclusivamente presencial é a menos preferida, com apenas 37,84% de interesse demonstrado, cf. tabela de seguida apresentada.

Respostas		N.º de Respostas	Taxa de Respostas
Presencial		14	37,84 %
Cursos Online		30	81,08 %
B-Learning (online + presencial)		20	54,05 %
Formação em Contexto de Trabalho		18	48,65 %
Sem resposta		0	0,00 %

Tabela 4 - Preferência por tipo de formação

P: Numa escala de 1 a 5 classifique o seu nível de competências nas seguintes áreas de formação em que 1 representa um nível de competências pouco desenvolvido e 5 um nível de competências muito desenvolvido.

Quanto à questão “Numa escala de 1 a 5 classifique o seu nível de competências nas seguintes áreas de formação em que 1 representa um nível de competências pouco desenvolvido e 5 um nível de competências muito desenvolvido”, destacam-se as respostas com as classificações mais baixas a fim de avaliar as necessidades formativas.

Áreas de Formação	Escala		N.º de Respostas	Taxa de respostas
Análítica e Exploração de Dados	1		4	10,81 %
	2		7	18,92 %
	3		13	35,14 %
	4		3	8,11 %
	5		2	5,41 %
	Sem resposta		8	21,62 %
Assuntos Europeus	1		8	21,62 %
	2		13	35,14 %
	3		5	13,51 %
	4		3	8,11 %
	5		0	0,00 %
	Sem resposta		8	21,62 %



Áreas de Formação	Escala		N.º de Respostas	Taxa de respostas
Contratação Pública	1		5	13,51 %
	2		7	18,92 %
	3		10	27,03 %
	4		6	16,22 %
	5		1	2,70 %
	Sem resposta		8	21,62 %
Direito	1		5	13,51 %
	2		4	10,81 %
	3		12	32,43 %
	4		4	10,81 %
	5		3	8,11 %
	Sem resposta		9	24,32 %
Economia	1		5	13,51 %
	2		4	10,81 %
	3		12	32,43 %
	4		5	13,51 %
	5		2	5,41 %
	Sem resposta		9	24,32 %
Finanças	1		4	10,81 %
	2		5	13,51 %
	3		8	21,62 %
	4		10	27,03 %
	5		1	2,70 %
	Sem resposta		9	24,32 %
Prevenção da Corrupção	1		4	10,81 %
	2		10	27,03 %
	3		10	27,03 %
	4		4	10,81 %
	5		0	0,00 %
	Sem resposta		9	24,32 %



Áreas de Formação	Escala		N.º de Respostas	Taxa de respostas
Ética	1		3	8,11 %
	2		7	18,92 %
	3		11	29,73 %
	4		7	18,92 %
	5		0	0,00 %
	Sem resposta		9	24,32 %
Línguas Estrangeiras	1		0	0,00 %
	2		5	13,51 %
	3		16	43,24 %
	4		6	16,22 %
	5		0	0,00 %
	Sem resposta		10	27,03 %
Transformação Digital	1		5	13,51 %
	2		6	16,22 %
	3		14	37,84 %
	4		4	10,81 %
	5		2	5,41 %
	Sem resposta		6	16,22 %
Segurança no Trabalho	1		4	10,81 %
	2		11	29,73 %
	3		8	21,62 %
	4		4	10,81 %
	5		0	0,00 %
	Sem resposta		10	27,03 %
Sustentabilidade e Proteção do Ambiente	1		5	13,51 %
	2		10	27,03 %
	3		11	29,73 %
	4		1	2,70 %
	5		1	2,70 %
	Sem resposta		9	24,32 %



Áreas de Formação	Escala		N.º de Respostas	Taxa de respostas
Cidadania, Direitos e Ambientes Inclusivos	1		4	10,81 %
	2		8	21,62 %
	3		9	23,32 %
	4		4	13,51 %
	5		2	5,41 %
	Sem resposta		9	24,32 %
Análise Financeira e Mercados	1		9	24,32 %
	2		7	18,92 %
	3		10	27,03 %
	4		1	2,7 %
	5		0	0,00 %
	Sem resposta		10	27,03 %
Comércio e Mercados Internacionais	1		12	32,43 %
	2		11	29,73 %
	3		4	10,81 %
	4		0	0,00 %
	5		0	0,00 %
	Sem resposta		10	27,03 %
Gestão onde se inclui Liderança e Gestão de Equipas, Gestão de Projetos, ...	1		8	21,62 %
	2		3	8,11 %
	3		13	35,14 %
	4		4	10,81 %
	5		2	5,41 %
	Sem resposta		7	18,92 %
Contabilidade	1		6	16,22 %
	2		6	16,22 %
	3		11	29,73 %
	4		4	10,81 %
	5		2	5,41 %
	Sem resposta		8	21,62 %

Tabela 5 - Classificação do nível de competências por área de formação



Para a concretização do Plano de Formação, a DGTF considerou uma dotação orçamental inicial no valor de 25 828,00

euros.

FORMAÇÃO 2025

Pretende-se, com este Plano de Formação, garantir uma articulação estreita e coerente entre as atividades desenvolvidas pela Direção-Geral do Tesouro e Finanças (DGTF) e as necessidades de formação previamente identificadas, promovendo, assim, a formação enquanto instrumento estratégico fundamental para o reforço das competências internas e para a prossecução eficaz e eficiente da missão institucional que lhe está confiada.

A imperativa adoção das novas tecnologias, aliada à progressiva desmaterialização de processos e procedimentos, impõe a necessidade de um investimento estruturado e consistente na vertente formativa, por via da definição e implementação de planos de formação ajustados, que se assumam como orientações estratégicas essenciais para o reforço de uma Administração Pública dinâmica, tecnicamente qualificada e plenamente apta a dar resposta às exigências permanentes que sobre ela recaem.

Acresce que o elevado grau de especialização inerente às atribuições conferidas à DGTF impõe que os seus quadros estejam munidos de qualificações e competências técnicas de elevado nível, indispensáveis à prossecução eficiente e eficaz da missão que lhes está confiada.

No domínio da formação interna, e tendo em vista a racionalização de custos, prevê-se a realização de ações de formação na área das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), a promover pela EGSI - Equipa Multidisciplinar de Gestão e Apoio a Sistemas de Informação junto dos/das profissionais da DGTF.

No que respeita à vertente externa, prevê-se a realização de ações de formação dirigidas a áreas técnicas específicas, designadamente as áreas jurídica, financeira e informática, cujas características e necessidades identificadas não justificam a participação de um número elevado de formandos.

Visa-se, deste modo, assegurar uma estreita articulação entre as atividades desenvolvidas pela DGTF e as necessidades formativas identificadas, promovendo a formação como instrumento estratégico de apoio à prossecução eficaz da missão institucional.

Merece particular destaque a área da Integridade e da Prevenção da Corrupção, atendendo a que o Regime Geral da Prevenção da Corrupção, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, na sua atual redação, estabelece a obrigatoriedade de implementação de um programa de formação neste domínio.

De forma consistente com os seus objetivos estratégicos, a DGTF estabeleceu, como meta para o ano de 2025, que cerca de 65% dos seus trabalhadores participem em ações de formação, presenciais ou online pretendendo contribuir para o reforço da cultura organizacional e assumindo também a formação como projeto motivacional dos nossos recursos humanos.

Tendo em consideração o exposto e com base nas áreas formativas previamente identificadas, apresentam-se, de seguida, algumas das ações formativas consideradas prioritárias. Estas encontram-se disponíveis em diversas plataformas especializadas de formação,



designadamente o INA (Instituto Nacional de Administração, I.P.), a plataforma NAU – Sempre a Aprender, o IFB (Instituto de Formação Bancária), entre outras entidades reconhecidas no domínio da capacitação profissional.



Integridade e Prevenção da Corrupção

- Regime Geral de Prevenção da Corrupção (7 horas)
- Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (7 horas)
- Gestão de Canais de Denúncia – Whistleblowing (7 horas)
- Códigos de Conduta e Cultura Organizacional de Integridade (7 horas)
- Responsável pelo Cumprimento Normativo (7 horas)

Nota: Considera-se como base de referência a oferta formativa do INA, disponível em <https://www.ina.pt/formacao/oferta-formativa/cursos/>, na área temática “Integridade”.

Contratação Pública

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

Direito

- Regime Geral de Proteção de Dados
- Preparação e Redação de Atos Legislativos e de Regulamentos
- Código do Procedimento Administrativo para não Juristas
- Teletrabalho
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
- Assiduidade, Pontualidade e Trabalho Extraordinário e Suplementar

Gestão

- 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-AP¹)

Finanças

- Auxílios de Estado (UE)
- Despesas Urgentes e Inadiáveis | Regras de Fundo de Maneio, LCPA² E CCP³
- 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 PLC⁴ e STF⁵
- Gestão de Fontes de Financiamento e o Saldo Positivo
- Conciliação de Demonstrações Financeiras e Orçamentais
- Pós-Graduação em Contabilidade e Gestão Financeira na Administração Pública⁶

União Europeia

- Construção e Funcionamento | UE⁷
- 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 | UE

¹ SNC-AP – Sistema de Normalização Contabilística para administrações públicas

² LCPA – Lei dos Compromissos e dos Pagamentos em Atraso

³ CCP – Código dos Contratos Públicos

⁴ PLC – Pedido de Libertação de Créditos

⁵ STF – Solicitações de Transferência de Fundos

⁶ Financiada pelo Plano de Recuperação e Resiliência (PRR)

⁷ EU – União Europeia



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

- Cidadão Ciberseguro
- 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



OBJETIVOS DO PLANO DE FORMAÇÃO

O Plano de Formação da DGTF visa, de forma estruturada e estratégica, assegurar o desenvolvimento contínuo das competências técnicas, comportamentais e transversais dos seus recursos humanos, promovendo uma administração pública mais eficiente, moderna e orientada para a excelência no serviço público.

Entre os principais objetivos deste plano destacam-se:

- Reforçar a qualificação dos recursos humanos, alinhando a formação com as necessidades identificadas nos processos de diagnóstico de competências;
- Promover a melhoria do desempenho individual e coletivo, contribuindo para o aumento da eficácia e da qualidade dos serviços prestados;
- Apoiar a implementação de políticas públicas e reformas administrativas, garantindo que os(as) profissionais disponham dos conhecimentos e ferramentas adequadas às novas exigências legais, tecnológicas e organizacionais;
- Fomentar a mobilidade e a polivalência funcional, preparando os(as) profissionais para responderem com agilidade a novos desafios e contextos de trabalho;
- Estimular a valorização profissional e o desenvolvimento pessoal, criando oportunidades de aprendizagem ao longo da vida;
- Garantir o cumprimento das obrigações legais em matéria de formação contínua, conforme previsto no enquadramento normativo aplicável à Administração Pública.

Este plano será dinamizado com recurso a entidades formadoras devidamente acreditadas e plataformas digitais de aprendizagem, promovendo a acessibilidade, a eficiência e a otimização dos recursos disponíveis.

No âmbito da estratégia definida para a DGTF, e no que respeita à vertente formativa, encontra-se delineado como objetivo o reforço da cultura organizacional, por via da implementação de projetos de cariz motivacional.

Neste contexto, foi estabelecida como meta para o ano de 2025 a participação de, pelo menos, 65% dos trabalhadores e das trabalhadoras desta Direção-Geral, em ações de formação, admitindo-se uma margem de tolerância de 3%.

As referidas ações poderão decorrer em regime presencial ou à distância (online), promovendo, assim, a acessibilidade e a flexibilidade no processo formativo, contribuindo para o desenvolvimento pessoal e profissional dos(as) colaboradores(as) e para a consolidação de uma cultura interna assente na valorização contínua das pessoas.



MONITORIZAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO PLANO DE FORMAÇÃO

A equipa dos Recursos Humanos promove a divulgação da monitorização da execução do plano de formação, trimestralmente, através da comunicação cf. modelo infra apresentado.

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 de 2025:

Curso	Duração (H)	Número de participações	Volume ⁸ de Formação

Cursos calendarizados para o próximo trimestre

Título da Formação	Data Prevista	Duração	Modalidade	Entidade Formadora	Valor da Propina

Agradecemos seu interesse no desenvolvimento formativo ao longo da vida e esperamos que aproveite ao máximo as oportunidades do nosso Plano de Formação.

Atenciosamente,

⁸ Volume de formação = Duração x Nº de participações



MEDIÇÃO DOS INDICADORES DO PLANO DE FORMAÇÃO:

Embora não se exclua a utilização de indicadores adicionais, a avaliação da execução do Plano de Formação assenta, designadamente, nos seguintes indicadores, cuja recolha e análise ocorrem em ciclos trimestrais e anuais, contribuindo de igual modo para o Balanço Social da nossa organização.

Indicador	Fórmula	Medição
Taxa de participação em ações de formação	$\frac{\text{Participantes em formação}}{\text{total de profissionais}} \times 100$	Registo da participação individual
Percentagem de execução orçamental	$(\frac{\text{Despesas com formação}}{\text{orçamento total}}) \times 100$	Registo trimestral (e anual) do indicador
Número de ações de Formação por Trabalhador(a)	$\frac{\text{Total de formações}}{\text{Trabalhador(a)}}$	Contabilização trimestral (e anual) da participação em formação por Trabalhador(a)
Número de horas de Formação realizada por Área de Formação	$\frac{\text{Total de horas}}{\text{Área de Formação}}$	Total de horas de formação trimestral (e anual) por área de formação

Tabela 6 - Indicadores do Plano de Formação

