



# PLANO DE FORMAÇÃO 2026

## ÍNDICE

<b>ÍNDICE DE TABELAS .....</b>	<b>3</b>
<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS .....</b>	<b>3</b>
<b>ENQUADRAMENTO .....</b>	<b>4</b>
<b>DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE FORMAÇÃO .....</b>	<b>6</b>
<b>RESULTADOS DO INQUÉRITO .....</b>	<b>7</b>
NECESSIDADES FORMATIVAS INDIVIDUAIS .....	7
P: Que áreas de formação considera essenciais para o exercício de funções no seu posto de trabalho?.....	7
P: Numa escala de 1 a 5 classifique o seu nível de competências nas seguintes áreas de formação que assinalou no ponto anterior, em que 1 representa um nível de competência pouco desenvolvido e 5 um nível de competência muito desenvolvido? .....	8
P: Tem interesse em realizar uma pós-graduação ao abrigo do protocolo APEX?.....	12
P: Tem disponibilidade para realizar formação em horário pós-laboral? .....	14
P: Que tipo de formação prefere? (Indique todas as que se aplicam) .....	14
NECESSIDADES FORMATIVAS DAS EQUIPAS .....	15
P: Que áreas de formação considera essenciais para o exercício de funções no seu Departamento /Divisão?.....	15
P: Das áreas assinaladas indique o número de colaboradores para cada uma delas. ....	17
<b>FORMAÇÕES OBRIGATÓRIAS NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DO SIADAP .</b>	<b>19</b>
<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>20</b>
<b>ANEXO I .....</b>	<b>21</b>
SUGESTÃO DE POSSÍVEIS AÇÕES DE FORMAÇÃO QUE PODEM SER FREQUENTADAS DE ACORDO COM AS NECESSIDADES IDENTIFICADAS .....	22
<b>ANEXO II .....</b>	<b>25</b>
<b>PROCEDIMENTO PARA AUTORIZAÇÃO E GESTÃO DA FREQUÊNCIA DE AÇÕES DE FORMAÇÃO .....</b>	<b>26</b>
<b>ANEXO III .....</b>	<b>28</b>
<b>FORMULÁRIO DE PEDIDO DE FREQUÊNCIA EM AÇÃO DE FORMAÇÃO .....</b>	<b>29</b>

## ÍNDICE DE TABELAS

TABELA 1 - DEMONSTRAÇÃO DE INTERESSE QUANTO ÀS 20 ÁREAS FORMATIVAS - FREQUÊNCIA E PERCENTAGEM DE RESPOSTAS .....	7
TABELA 2 - CLASSIFICAÇÃO DO NÍVEL DE COMPETÊNCIAS POR ÁREA DE FORMAÇÃO .....	11
TABELA 3 - MANIFESTAÇÃO DE INTERESSE QUANTO À REALIZAÇÃO DE UMA PÓS-GRADUAÇÃO AO ABRIGO DO PROTOCOLO APEX.....	13
TABELA 4 - DISPONIBILIDADE PARA REALIZAÇÃO DE FORMAÇÃO EM HORÁRIO PÓS-LABORAL.....	14
TABELA 5 - PREFERÊNCIA POR TIPO DE FORMAÇÃO .....	14
TABELA 6 - ÁREAS DE FORMAÇÃO PRIORITÁRIAS SEGUNDO OS DIRIGENTES, DE ACORDO COM AS NECESSIDADES DAS EQUIPAS .....	16
TABELA 7 - NÚMERO DE COLABORADORES COM NECESSIDADES DE FORMAÇÃO POR ÁREA DE FORMAÇÃO .....	18

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - DISTRIBUIÇÃO POR CARREIRAS DOS INTERESSADOS EM PÓS-GRADUAÇÃO (APEX) .....	13
---------------------------------------------------------------------------------------	----

## ENQUADRAMENTO

O presente documento tem por objetivo sintetizar o Plano de Formação da Entidade do Tesouro e Finanças (ETF) para o ano de 2026.

O regime de formação profissional na Administração Pública encontra o seu âmbito de aplicação 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 redação atual.

A Lei n.º 82/2019, de 2 de setembro, que procede à alteração da LTFP, consagra a responsabilidade da entidade empregadora pública no que respeita à formação obrigatória dos trabalhadores em funções públicas, determinando 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 seu turno, o Regime da Formação Profissional na Administração Pública (RFP), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, igualmente aplicável ao universo definido no artigo 1.º da LTFP, entende a formação profissional como 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 confere grau académico”*.

Neste contexto, compete ao empregador público reforçar o papel da formação enquanto instrumento estratégico de gestão e proporcionar formação profissional aos seus trabalhadores, nomeadamente:

- a) Assegurar que a formação abranja, tendencialmente, todos os trabalhadores, garantindo a igualdade de oportunidades de acesso e a adequação às necessidades efetivas;
- 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, coerência dos investimentos e uma boa administração do sistema de formação;
- c) Conceber e executar um Plano de Formação baseado nas necessidades identificadas, nas prioridades definidas e nas estratégias e políticas de gestão e desenvolvimento, assegurando uma abordagem prospetiva da formação;
- d) Avaliar sistematicamente a formação e elaborar 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, criando as condições necessárias para a transferência das aprendizagens para o contexto de trabalho e envolvendo trabalhadores e dirigentes;

- f) Promover uma cultura de gestão do conhecimento organizacional que incentive e valorize a difusão e utilização do conhecimento, abrangendo não apenas a formação formal, mas também as aprendizagens desenvolvidas em contextos informais e não formais, bem como aquelas que resultam da iniciativa dos trabalhadores.

Por fim, sublinha-se que a formação profissional constitui simultaneamente um direito e um dever dos trabalhadores em funções públicas, nos termos previstos nos artigos 14.º a 16.º do RFP, tendo a ETF considerado uma dotação orçamental inicial no valor de 57.112,00 euros para a concretização o seu Plano de Formação para 2026.

## DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE FORMAÇÃO

A ETF desenvolveu e aplicou o inquérito “Diagnóstico de Necessidades de Formação – 2026”, com o objetivo de identificar e avaliar as necessidades de formação dos(as) seus(suas) trabalhadores(as) em 20 áreas consideradas relevantes para o cumprimento da sua missão ou para o reforço de competências transversais.

As áreas formativas abrangidas foram as seguintes:

- 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;
- Liderança e Gestão de Equipas;
- Gestão de Projetos;
- Línguas Estrangeiras;
- Prevenção da Corrupção;
- Proteção do Ambiente;
- Segurança no Trabalho;
- Transformação Digital;
- Gestão;
- Sustentabilidade.

Do universo de 122 trabalhadores em funções na ETF durante o período de aplicação do inquérito, 64 responderam ao questionário, correspondendo a uma taxa de participação de 52,45%. Esta participação é essencial para uma compreensão rigorosa e abrangente das necessidades formativas identificadas.

## RESULTADOS DO INQUÉRITO

### NECESSIDADES FORMATIVAS INDIVIDUAIS

P: Que áreas de formação considera essenciais para o exercício de funções no seu posto de trabalho?

Com base nos dados apresentados, verifica-se que as três áreas de formação mais selecionadas pelos participantes foram Finanças (60,94%), Transformação Digital (50,00%) e Analítica e Exploração de Dados (45,31%). Estas percentagens evidenciam um interesse expressivo dos trabalhadores em reforçar competências técnicas e analíticas, bem como em acompanhar a evolução digital, refletindo prioridades alinhadas com as exigências atuais da atividade da ETF.


Áreas de Formação	N.º de Respostas		Taxa de Respostas
Finanças		39	60,94%
Transformação Digital		32	50,00%
Analítica e Exploração de Dados		29	45,31%
Contabilidade		27	42,19%
Análise Financeira e Mercados		25	39,06%
Gestão		25	39,06%
Economia		20	31,25%
Direito		19	29,69%
Contratação Pública		15	23,44%
Prevenção da Corrupção		14	21,88%
Liderança e Gestão de Equipas		13	20,31%
Ética		13	20,31%
Gestão de Projetos		13	20,31%
Línguas Estrangeiras		13	20,31%
Sustentabilidade		9	14,06%
Segurança no Trabalho		6	9,38%
Assuntos Europeus		5	7,81%
Comércio e Mercados Internacionais		5	7,81%
Cidadania, Direitos e Ambientes Inclusivos		3	4,69%
Proteção do Ambiente		1	1,56%
sem resposta		0	0,00%

Tabela 1 - Demonstração de interesse quanto às 20 áreas formativas - frequência e percentagem de respostas

P: Numa escala de 1 a 5 classifique o seu nível de competências nas seguintes áreas de formação que assinalou no ponto anterior, em que 1 representa um nível de competência pouco desenvolvido e 5 um nível de competência muito desenvolvido?

A análise das respostas fornecidas pelos 64 trabalhadores inquiridos, relativamente às 20 áreas de formação avaliadas, permite identificar os domínios em que os colaboradores percecionam possuir um nível de competência menos desenvolvido. Esse nível corresponde às avaliações situadas no valor 1 da escala.

As áreas que registam o maior número de classificações no nível 1 são as seguintes:

- Contratação Pública – 8 respostas;
- Liderança e Gestão de Equipas – 5 respostas;
- Analítica e Exploração de Dados – 5 respostas;
- Assuntos Europeus – 4 respostas;
- Comércio e Mercados Internacionais – 3 respostas.

Estas classificações demonstram que, ainda que estas áreas não apresentem uma elevada concentração global de respostas, correspondem aos domínios em que se verifica o maior número de trabalhadores que se autoavaliam com um nível de competência mais baixo.

Áreas de Formação	Escala	N.º de Respostas		Taxa de respostas
Analítica e Exploração de Dados	1	<div><div></div></div>	5	7,81%
	2	<div><div></div></div>	7	10,94%
	3	<div><div></div></div>	20	31,25%
	4	<div><div></div></div>	6	9,38%
	5	<div><div></div></div>	2	3,13%
	Sem resposta	<div><div></div></div>	24	37,50%
Assuntos Europeus	1	<div><div></div></div>	4	6,25%
	2	<div><div></div></div>	7	10,94%
	3	<div><div></div></div>	7	10,94%
	4	<div><div></div></div>	5	7,81%
	5	<div><div></div></div>	3	4,69%
	Sem resposta	<div><div></div></div>	38	59,38%
Contratação Pública	1	<div><div></div></div>	8	12,50%
	2	<div><div></div></div>	8	12,50%
	3	<div><div></div></div>	8	12,50%
	4	<div><div></div></div>	6	9,38%
	5	<div><div></div></div>	2	3,13%
	Sem resposta	<div><div></div></div>	32	50,00%





Áreas de Formação	Escala	N.º de Respostas		Taxa de respostas
Direito	1		3	4,69%
	2		9	14,06%
	3		8	12,50%
	4		7	10,94%
	5		7	10,94%
	Sem resposta		30	46,88%
Economia	1		2	3,13%
	2		2	3,13%
	3		16	25,00%
	4		11	17,19%
	5		1	1,56%
	Sem resposta		32	50,00%
Finanças	1		3	4,69%
	2		6	9,38%
	3		22	34,38%
	4		14	21,88%
	5		1	1,56%
	Sem resposta		18	28,13%
Prevenção da Corrupção	1		2	3,13%
	2		9	14,06%
	3		13	20,31%
	4		5	7,81%
	5		4	6,25%
	Sem resposta		31	48,44%
Liderança e Gestão de Equipas	1		5	7,81%
	2		3	4,69%
	3		12	18,75%
	4		6	9,38%
	5		3	4,69%
	Sem resposta		35	54,69%
Ética	1		1	1,56%
	2		2	3,13%
	3		12	18,75%
	4		9	14,06%
	5		7	10,94%
	Sem resposta		33	51,56%



Áreas de Formação	Escala	N.º de Respostas		Taxa de respostas
Gestão de Projetos	1		3	4,69%
	2		8	12,50%
	3		11	17,19%
	4		5	7,81%
	5		1	1,56%
	Sem resposta		36	56,25%
Línguas Estrangeiras	1		1	1,56%
	2		9	14,06%
	3		14	21,88%
	4		7	10,94%
	5		1	1,56%
	Sem resposta		32	50,00%
Transformação Digital	1		3	4,69%
	2		10	15,63%
	3		15	23,44%
	4		10	15,63%
	5		2	3,13%
	Sem resposta		24	37,50%
Segurança no Trabalho	1		3	4,69%
	2		8	12,50%
	3		4	6,25%
	4		6	9,38%
	5		4	6,25%
	Sem resposta		39	60,94%
Proteção do Ambiente	1		2	3,13%
	2		4	6,25%
	3		10	15,63%
	4		1	1,56%
	5		2	3,13%
	Sem resposta		45	70,31%
Cidadania, Direitos e Ambientes Inclusivos	1		3	4,69%
	2		2	3,13%
	3		11	17,19%
	4		6	9,38%
	5		2	3,13%
	Sem resposta		40	62,50%



Áreas de Formação	Escala	N.º de Respostas		Taxa de respostas
Análise Financeira e Mercados	1		2	3,13%
	2		12	18,75%
	3		13	20,31%
	4		6	9,38%
	5		1	1,56%
	Sem resposta		30	46,88%
Comércio e Mercados Internacionais	1		3	4,69%
	2		9	14,06%
	3		7	10,94%
	4		3	4,69%
	5		0	0,00%
	Sem resposta		42	65,63%
Gestão	1		4	6,25%
	2		6	9,38%
	3		13	20,31%
	4		10	15,63%
	5		2	3,13%
	Sem resposta		29	45,31%
Sustentabilidade	1		3	4,69%
	2		5	7,81%
	3		16	25,00%
	4		3	4,69%
	5		1	1,56%
	Sem resposta		36	56,25%
Contabilidade	1		3	4,69%
	2		8	12,50%
	3		16	25,00%
	4		7	10,94%
	5		2	3,13%
	Sem resposta		28	43,75%

Tabela 2 - Classificação do nível de competências por área de formação

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

A auscultação realizada permitiu verificar que os 21 trabalhadores que manifestaram interesse em frequentar uma pós-graduação ao abrigo do protocolo APEX identificaram um conjunto diversificado de áreas formativas, evidenciando necessidades diferenciadas e orientações de desenvolvimento profissional alinhadas tanto com especializações técnico-financeiras como com tendências emergentes no domínio da gestão, tecnologia e sustentabilidade.

De forma geral, observa-se uma forte concentração de interesse em áreas económico-financeiras, destacando-se múltiplas referências a Gestão Financeira, incluindo designações específicas como Pós-Graduação em Gestão Financeira no Setor Público, Contabilidade e Finanças, Auditoria e Finanças e *Corporate Finance*. Este conjunto de respostas evidencia uma procura clara por aprofundamento técnico em matéria orçamental, financeira e contabilística, áreas que assumem relevância central na Administração Pública e na gestão de organismos sujeitos a regime orçamental específico.

Paralelamente emergem, igualmente, interesses relevantes em áreas associadas à transformação digital e à inovação, incluindo: Tecnologias de Informação; Inteligência Artificial; Comunicação e Inteligência Artificial e programas específicos como *Digital Transformation in the Age of AI e Analytics for Business*. Este padrão demonstra a crescente valorização da capacitação digital, da literacia de dados e da adaptação às exigências tecnológicas contemporâneas.

Regista-se ainda a indicação de áreas como Economia Internacional e Estudos Europeus, Direito, Gestão, Gestão de Recursos Humanos, Liderança e Gestão da Mudança, e programas combinados que articulam finanças, gestão e análise de dados. Estas escolhas traduzem necessidades de desenvolvimento multidisciplinar, abrangendo desde competências de natureza jurídico-regulatória até capacidades de liderança, gestão de equipas e adaptação organizacional.

Importa, igualmente, notar a referência a programas de Sustentabilidade e *Environmental, Social, and Governance* (ESG), tais como *Reporting* e Gestão Sustentável, Relato de Sustentabilidade com foco nas *European Sustainability Reporting Standards* (ESRS), e formações de natureza analítica aplicadas à sustentabilidade. Este aspeto revela uma crescente consciencialização para a importância das práticas sustentáveis, alinhadas com os normativos europeus e com as exigências de reporte ESG, que assumem relevância crescente no setor público.

Em síntese, as áreas de pós-graduação identificadas configuram quatro grandes eixos de interesse:

- Especialização financeiro-contabilística, predominante no conjunto de respostas;
- Transformação digital, inteligência artificial e análise de dados;
- Gestão, liderança e desenvolvimento organizacional;
- Sustentabilidade, ESG e enquadramento regulatório europeu.

Este perfil de preferências revela uma orientação clara para o reforço de competências avançadas que sustentem a modernização administrativa, a eficiência da gestão pública, a conformidade regulatória e a integração de tecnologias emergentes nos processos de trabalho.



Opções	N.º de Respostas		Taxa de Respostas
Sim		21	32,81%
Não		43	67,19%

Tabela 3 - Manifestação de interesse quanto à realização de uma pós-graduação ao abrigo do protocolo APEX

Dos 21 trabalhadores que manifestaram interesse em frequentar uma pós-graduação verifica-se uma clara predominância de perfis técnico-superiores especializados na área do orçamento e das finanças públicas. A distribuição por carreira é a seguinte:

- Técnico(a) Superior Especialista em Orçamento e Finanças Públicas: 15 trabalhadores (71,43%);
- Técnico(a) Superior: 1 trabalhador (4,76%);
- Consultor(a): 2 trabalhadores (9,52%);
- Dirigente Intermédio de 2.º grau: 2 trabalhadores (9,52%);
- Dirigente Intermédio de 1.º grau: 1 trabalhador (4,76%).

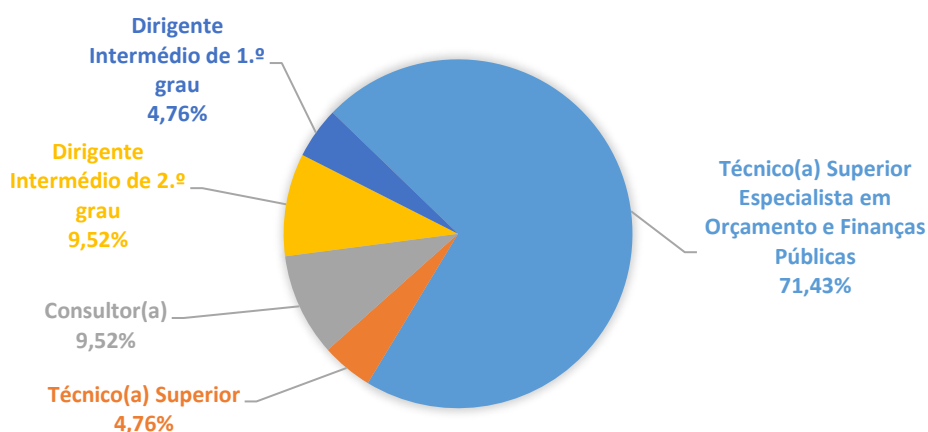




Gráfico 1 - Distribuição das carreiras dos interessados em pós-graduação (APEX)

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





Com base no total de 64 respostas recolhidas à pergunta “Tem disponibilidade para realizar formação em horário pós-laboral?”, verifica-se que 48 trabalhadores (75%) indicaram ter disponibilidade para frequentar formação após o horário de trabalho, enquanto 16 trabalhadores (25%) referiram não dispor dessa possibilidade.

Opções	N.º de Respostas		Taxa de Respostas
Sim		48	75,00%
Não		16	25,00%

*Tabela 4 - Disponibilidade para realização de formação em horário pós-laboral*

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

Com base nas 64 respostas recolhidas à pergunta “Que tipo de formação prefere? (Indique todas as que se aplicam)”, observa-se uma preferência significativa pelos cursos online, assinalados por 30 participantes (46,9%). Seguem-se as modalidades *B-Learning* – combinação de formação presencial e online – escolhidas por 20 trabalhadores (31,3%), e a formação em contexto de trabalho, indicada por 18 respondentes (28,1%). A formação presencial foi selecionada por 14 participantes (21,9%), revelando-se a opção menos assinalada. Estes resultados evidenciam uma clara tendência para modalidades flexíveis e digitais, embora a diversidade de escolhas demonstre interesse em diferentes formatos de aprendizagem.

Opções	N.º de Respostas		Taxa de Respostas
Presencial		14	21,88%
Cursos Online		30	46,88%
B-Learning (online + presencial)		20	31,25%
Formação em Contexto de Trabalho		18	28,13%

*Tabela 5 - Preferência por tipo de formação*

## NECESSIDADES FORMATIVAS DAS EQUIPAS

P: Que áreas de formação considera essenciais para o exercício de funções no seu Departamento /Divisão?

O processo de auscultação aos dirigentes permitiu recolher contributos de 14 dos 21 responsáveis, o que corresponde a uma taxa de participação de 66,7%, assegurando uma representatividade adequada para efeitos de planeamento estratégico das ações formativas. A informação disponibilizada revela uma distribuição heterogénea de prioridades, abrangendo múltiplos domínios técnicos e transversais considerados essenciais para o desenvolvimento de competências das equipas.

A análise das respostas evidencia que Finanças surge como a área mais expressiva, com uma taxa de resposta de 64,29%, correspondendo a 9 dirigentes que identificaram esta necessidade como prioritária. Seguem-se três áreas com a mesma representatividade percentual (42,86%): Contabilidade, Gestão e Direito. Regista-se, igualmente, um segundo grupo de áreas com a mesma expressão percentual (35,71%): Prevenção da Corrupção, Liderança e Gestão de Equipas, e Línguas Estrangeiras. Estes resultados sugerem que as competências de natureza financeira, jurídica, ética-organizacional e comportamental constituem, no conjunto, um eixo estruturante das necessidades de qualificação identificadas.

Também assumem relevância, embora com expressão intermédia, três conjuntos de áreas que apresentam igual representatividade: Transformação Digital e Contratação Pública, ambas com 28,57% e Analítica e Exploração de Dados, Análise Financeira e Mercados, Economia e Gestão de Projetos, cada uma com 21,43%; Esta distribuição evidencia a necessidade de reforçar competências associadas à digitalização, análise de informação, funcionamento dos mercados, planeamento e integridade institucional, em alinhamento com as tendências de modernização administrativa.

Por sua vez, observa-se um conjunto de áreas com idêntica representatividade percentual — Ética, Segurança no Trabalho, Sustentabilidade e Assuntos Europeus, cada uma com 14,29% — às quais se acrescenta Comércio e Mercados Internacionais, com 7,14%, evidenciando níveis mais reduzidos de indicação. Embora com menor expressão quantitativa, estas áreas mantêm relevância potencial, ainda que sugerindo uma prioridade estratégica relativamente mais baixa no universo analisado.

Finalmente, identificam-se áreas sem qualquer indicação por parte dos dirigentes — Cidadania, Direitos e Ambientes Inclusivos e Proteção do Ambiente, ambas com 0,00% — o que poderá refletir uma menor perceção de necessidade imediata ou resultar do enquadramento destas matérias noutros programas institucionais já existentes.

De forma global, os dados demonstram uma clara prevalência de necessidades formativas associadas às áreas de finanças, gestão administrativa e jurídica, integridade pública e digitalização, que em conjunto concentram uma parte substancial das indicações recolhidas. Esta tendência reforça a importância de alinhar o Plano de Formação da ETF com prioridades

que potenciem a eficiência organizacional, a conformidade legal e a adaptação aos desafios tecnológicos emergentes.

Áreas de Formação	N.º de Respostas	Taxa de Respostas
Finanças	9	64,29%
Transformação Digital	4	28,57%
Analítica e Exploração de Dados	3	21,43%
Contabilidade	6	42,86%
Análise Financeira e Mercados	3	21,43%
Gestão	6	42,86%
Economia	3	21,43%
Direito	6	42,86%
Contratação Pública	4	28,57%
Prevenção da Corrupção	5	35,71%
Liderança e Gestão de Equipas	5	35,71%
Ética	2	14,29%
Gestão de Projetos	3	21,43%
Línguas Estrangeiras	5	35,71%
Sustentabilidade	2	14,29%
Segurança no Trabalho	2	14,29%
Assuntos Europeus	2	14,29%
Comércio e Mercados Internacionais	1	7,14%
Cidadania, Direitos e Ambientes Inclusivos	0	0,00%
Proteção do Ambiente	0	0,00%

Tabela 6 - Áreas de formação prioritárias segundo os dirigentes, de acordo com as necessidades das equipas

Para além das áreas de formação inicialmente identificadas no inquérito, os dirigentes assinalaram adicionalmente um conjunto de domínios especializados cuja relevância se revela particularmente significativa para o desempenho das funções e para o reforço da capacidade técnico-jurídica e económico-financeira das equipas. Estas necessidades específicas evidenciam uma maior complexidade das funções exercidas e a crescente exigência de atualização em matérias regulatórias, normativas e de gestão.

Do ponto de vista jurídico-institucional, inseridas na grande área de formação Direito, destaca-se a indicação de subáreas como Código da Insolvência, Direito das Obrigações, Execução de Dívida e Direito Administrativo, que refletem a necessidade de aprofundamento de conhecimentos aplicáveis à tramitação de processos, ao enquadramento legal de decisões administrativas e ao suporte jurídico às atividades operacionais. A inclusão de Auxílios de Estado



demonstra, igualmente, a importância crescente da conformidade com a legislação europeia e com os regimes aplicáveis às intervenções públicas no domínio económico.

No âmbito económico e financeiro, surgem como prioritárias as formações em Gestão e Recuperação de Créditos, Insolvência e Recuperação de Empresas, Análise Económica e Financeira e Setor Empresarial do Estado, evidenciando uma preocupação transversal com o acompanhamento de empresas em situações de vulnerabilidade económica, a avaliação de riscos, o controlo financeiro e a intervenção do Estado na economia. Estas necessidades revelam uma orientação clara para o reforço das competências técnicas necessárias à análise de viabilidade, monitorização de desempenho e gestão de processos de recuperação económica.

Adicionalmente, a área de Prevenção da Corrupção, incluindo matérias relativas ao Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD), reforça a relevância atribuída à integridade institucional, ao cumprimento das obrigações legais em matéria de proteção de dados e à adoção de práticas que promovam transparência e robustez nos mecanismos de controlo interno. A integração destes temas reflete a crescente importância da ética pública, da conformidade normativa e da mitigação de riscos organizacionais.

**P: Das áreas assinaladas indique o número de colaboradores para cada uma delas.**

A informação recolhida junto dos dirigentes permitiu identificar as áreas consideradas prioritárias para o desenvolvimento de competências das equipas, evidenciando um conjunto expressivo de necessidades distribuídas por diversos domínios técnicos e transversais. Tendo por referência um total de 101 trabalhadores, resultante das respostas de 14 dos 21 dirigentes (66,7% de participação), foi possível quantificar de forma mais precisa a distribuição das necessidades formativas.

A análise dos dados evidencia que as áreas com maior volume de colaboradores identificados concentram-se sobretudo nos domínios económico-financeiros e nos temas associados à transformação organizacional. As áreas com maior destaque são:

- Finanças (33 colaboradores) – 32,67% do total de necessidades identificadas;
- Contabilidade (24 colaboradores) – 23,76%;
- Transformação Digital (21 colaboradores) – 20,79%;
- Prevenção da Corrupção (21 colaboradores) – 20,79%;
- Análítica e Exploração de Dados (19 colaboradores) – 18,81%.

No conjunto das restantes áreas, destacam-se ainda valores relevantes em Análise Financeira e Mercados, Gestão e Direito (17 colaboradores cada – 16,83%); Línguas Estrangeiras e Economia (14 colaboradores cada – 13,86%), revelando a necessidade de reforço em competências jurídicas, económico-financeiras e comunicacionais.

Em sentido oposto, registam-se áreas com procura residual ou inexistente: Segurança no Trabalho e, Comércio e Mercados Internacionais (4 colaboradores cada – 3,96%); Cidadania, Direitos e Ambientes Inclusivos e, Proteção do Ambiente (0 colaboradores cada – 0%).



Áreas de Formação	Total de Colaboradores
Finanças	33
Transformação Digital	21
Analítica e Exploração de Dados	19
Contabilidade	24
Análise Financeira e Mercados	17
Gestão	17
Economia	14
Direito	17
Contratação Pública	11
Prevenção da Corrupção	21
Liderança e Gestão de Equipas	10
Ética	9
Gestão de Projetos	12
Línguas Estrangeiras	14
Sustentabilidade	12
Segurança no Trabalho	4
Assuntos Europeus	9
Comércio e Mercados Internacionais	4
Cidadania, Direitos e Ambientes Inclusivos	0
Proteção do Ambiente	0

*Tabela 7 - Número de colaboradores com necessidades de formação por área de formação*

## FORMAÇÕES OBRIGATÓRIAS NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DO SIADAP

No âmbito da Administração Pública, o regime de formação profissional assume um carácter obrigatório para trabalhadores e dirigentes, constituindo simultaneamente um direito e um dever, conforme previsto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e no Regime da Formação Profissional na Administração Pública (RFP). Estas ações formativas, além de promoverem o desenvolvimento contínuo das competências necessárias ao exercício de funções, fazem parte do Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública (SIADAP), o qual estabelece que todos os trabalhadores devem frequentar formação adequada ao desempenho e ao cumprimento dos objetivos e competências atribuídos.

O n.º 5 do artigo 48.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, (SIADAP) prevê a frequência obrigatória de formações relativas ao referencial de competências para a Administração Pública (RECAP), aprovado pela Portaria n.º 214/2025/1, de 20 de setembro. Para além destas, consideram-se também formações essenciais para o funcionamento ético e eficiente da Administração Pública nas áreas: da Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas, fundamental para consolidar mecanismos de transparência e prevenção de riscos; Código de Conduta e Ética, Segurança e Saúde no Trabalho, que assegura condições de proteção e bem-estar; e Igualdade, Cidadania e Não Discriminação, que contribui para a construção de ambientes profissionais inclusivos e equitativos.

Para além das formações obrigatórias para todos os trabalhadores, existe um conjunto adicional de exigências dirigido especificamente a dirigentes, dada a natureza estratégica das suas funções. Assim, os dirigentes da Administração Pública devem frequentar um dos cursos de Formação Avançada para a Administração Pública (FA>AP), conforme regulamentado pela Portaria n.º 103/2023, de 12 de abril, para além de outras formações nas áreas de liderança, gestão pública, gestão de equipas, avaliação de desempenho e tomada de decisão, incluindo a obrigatoriedade de formação em SIADAP, de modo a garantir a correta aplicação do sistema de avaliação e a gestão eficaz de objetivos e competências. É, igualmente, exigida formação em gestão do risco, planeamento e controlo estratégico, bem como formação contínua orientada para o reforço da capacidade de liderança e governança.

Estas formações constituem, portanto, instrumentos centrais para o fortalecimento das competências dos trabalhadores e, de forma ainda mais acentuada, dos dirigentes, garantindo uma Administração Pública qualificada, moderna e alinhada com os princípios de boa governação. O cumprimento das obrigações formativas contribui tanto para a melhoria do desempenho individual como para o aumento da eficácia e integridade das organizações públicas, respondendo às exigências atuais e preparando a Administração Pública para os desafios futuros.

## CONCLUSÃO

O Plano de Formação da Entidade Tesouro e Finanças (ETF) para 2026 reafirma a importância estratégica da qualificação contínua dos trabalhadores e dirigentes, garantindo o alinhamento entre as necessidades identificadas, as prioridades institucionais e o enquadramento legal aplicável à formação profissional na Administração Pública. O diagnóstico realizado permitiu identificar áreas críticas de desenvolvimento, com particular incidência nos domínios financeiro-contabilístico, na transformação digital, na analítica de dados e na integridade pública, refletindo a complexidade crescente das funções exercidas e os desafios associados à modernização administrativa.

A diversidade de preferências formativas e a elevada disponibilidade para modalidades flexíveis demonstram a relevância de uma oferta adaptada às dinâmicas organizacionais contemporâneas, promovendo a acessibilidade e a eficácia pedagógica. Paralelamente, a integração das formações obrigatórias contribui para a consolidação de práticas de gestão responsáveis, éticas e orientadas para a melhoria contínua do desempenho.

Assim, o Plano de Formação 2026 constitui um instrumento essencial para o fortalecimento das competências internas, para a valorização profissional dos trabalhadores e para o reforço da capacidade de resposta da ETF face às exigências do serviço público, assegurando uma atuação cada vez mais qualificada, eficiente e alinhada com os objetivos estratégicos da organização.

Aprovado



## ANEXO I

## SUGESTÃO DE POSSÍVEIS AÇÕES DE FORMAÇÃO QUE PODEM SER FREQUENTADAS DE ACORDO COM AS NECESSIDADES IDENTIFICADAS

N. º	Ação de Formação	Entidade Formadora	Data de Início	Data de Fim	Modalidade	Preço (€)	Destinatários
1	Finanças Públicas e Orçamento do Estado	INA	11/03/2026	15/03/2026	Online	350,00 €	Trabalhadores
2	Administração Pública Digital	INA / NAU	22/04/2026	12/05/2026	<i>B-Learning</i>	180,00 €	Trabalhadores
3	<i>Data Analytics</i> para a Administração Pública	NAU / Universidade do Minho	27/05/2026	07/06/2026	Online	250,00 €	Trabalhadores
4	Contabilidade Pública – SNC-AP (nível avançado)	INA	10/06/2026	22/06/2026	<i>B-Learning</i>	400,00 €	Trabalhadores
5	Direito Administrativo e Procedimento Administrativo	INA	03/07/2026	12/07/2026	Online	320,00 €	Trabalhadores
6	Prevenção da Corrupção e Ética Pública	INA / CPC	05/09/2026	08/09/2026	Online	150,00 €	Trabalhadores
7	Igualdade, Cidadania e Não Discriminação	NAU / CIG	23/09/2026	07/10/2026	Online	Gratuito	Trabalhadores
8	Gestão de Projetos – Metodologias Ágeis	INA / IPPS-ISCTE	06/11/2026	22/11/2026	Online	450,00 €	Trabalhadores
9	Segurança e Saúde no Trabalho	ACT / INA	27/11/2026	02/12/2026	Online	150,00 €	Trabalhadores
10	Inglês Profissional (nível B2)	INA / <i>British Council</i>	03/12/2026	20/12/2026	Online	320,00 €	Trabalhadores

N. º	Ação de Formação	Entidade Formadora	Data de Início	Data de Fim	Modalidade	Preço (€)	Destinatários
11	Liderança e Gestão de Equipas	INA	10/10/2026	27/10/2026	<i>B-Learning</i>	600,00 €	Dirigentes
12	SIADAP – Avaliação e Gestão do Desempenho	INA	17/02/2026	25/02/2026	Online	180,00 €	Dirigentes
13	Ética, Conduta e Tomada de Decisão Pública	INA / CFC	20/03/2026	25/03/2026	Online	200,00 €	Dirigentes
14	Gestão do Risco e Controlo Interno	INA	08/06/2026	17/06/2026	Presencial	450,00 €	Dirigentes
15	Planeamento Estratégico e Gestão Pública	INA / IPPS-ISCTE	10/09/2026	30/09/2026	<i>B-Learning</i>	780,00 €	Dirigentes
16	Pós-graduações APEX (diversas áreas)	ISCTE / ISCSP / ULisboa	01/10/2026	31/07/2027	<i>B-Learning</i>	1 500,00 €	Trabalhadores e Dirigentes
17	Inteligência Artificial para a Administração Pública	NAU / Universidade de Coimbra	05/03/2026	25/03/2026	Online	0,00 €	Trabalhadores
18	Gestão Documental e Arquivo na AP	INA	12/04/2026	22/04/2026	Online	180,00 €	Trabalhadores
19	Redação Oficial e Comunicação Administrativa	INA	06/05/2026	17/05/2026	Online	200,00 €	Trabalhadores
20	Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD)	CCRC / NAU	15/06/2026	30/06/2026	Online	0,00 €	Trabalhadores
21	Princípios de Economia Pública	Universidade do Porto	01/07/2026	20/07/2026	Online	350,00 €	Trabalhadores
22	Fiscalização e Controlo Financeiro do Estado	Tribunal de Contas (TC) / INA	02/09/2026	12/09/2026	Presencial	480,00 €	Trabalhadores

N. º	Ação de Formação	Entidade Formadora	Data de Início	Data de Fim	Modalidade	Preço (€)	Destinatários
23	Direitos Humanos e Inclusão na AP	NAU / CIG	10/10/2026	28/10/2026	Online	0,00 €	Trabalhadores
24	Introdução ao Open Data e Transparência Pública	NAU / Universidade Nova	04/11/2026	18/11/2026	Online	50,00 €	Trabalhadores
25	Gestão do Tempo e Organização do Trabalho	INA	21/05/2026	30/05/2026	Online	160,00 €	Trabalhadores
26	Liderança Estratégica na Administração Pública	IPPS-ISCTE	14/03/2026	30/03/2026	Presencial	650,00 €	Dirigentes
27	Tomada de Decisão Baseada em Dados	INA / IPPS-ISCTE	09/04/2026	18/04/2026	<i>B-Learning</i>	450,00 €	Dirigentes
28	Estratégia, Políticas Públicas e Avaliação de Impacto	ISCSP / ULisboa	20/09/2026	15/10/2026	<i>B-Learning</i>	780,00 €	Dirigentes
29	Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas	INA	Aguarda agendamento		Online	70,00€	Trabalhadores
30	Gestão de Canais de Denúncia ( <i>Whistleblowing</i> )	INA	Aguarda agendamento		Online	70,00€	Trabalhadores
31	Desenho e Dinamização de Programas de Formação e Comunicação para a Integridade	INA	Aguarda agendamento		Online	70,00€	Trabalhadores
32	Códigos de Conduta e Cultura Organizacional de Integridade	INA	Aguarda agendamento		Online	70,00€	Trabalhadores
33	Responsável pelo Cumprimento Normativo	INA	Aguarda agendamento		Online	70,00€	Trabalhadores
34	Regime Geral de Prevenção da Corrupção	INA	Aguarda agendamento		Online	70,00€	Trabalhadores



## ANEXO II

## Procedimento para Autorização e Gestão da Frequência de Ações de Formação

### 1. Manifestação de interesse para frequência numa ação de formação

- 1.1. Após consulta do Plano Anual de Formação da ETF, disponível em <http://intranet.dgtf.in/destaques>, o trabalhador interessado em frequentar uma ação de formação deve solicitar autorização prévia à sua chefia direta.
- 1.2. O pedido deve ser formalizado através do preenchimento de formulário disponível em <http://intranet.dgtf.in/recursos-humanos>, com a seguinte informação:
  - Designação da ação de formação;
  - Entidade formadora;
  - Data(s) e horário(s);
  - Duração da formação (n.º total de horas);
  - Local de realização;
  - Custo associado (caso aplicável);
  - Objetivos da formação;
  - Indicação de que a formação selecionada se encontra enquadrada numa das áreas aprovadas no Plano Anual de Formação da ETF;
  - Justificação da relevância para as funções desempenhadas.
- 1.3. O pedido referido no ponto anterior também poderá ser formalizado pelo superior hierárquico direto do trabalhador.

### 2. Análise e validação pela chefia direta

- 2.1. A chefia deverá analisar o pedido, verificando a sua adequação:
  - Ao Plano de Formação da ETF;
  - Às necessidades formativas da unidade orgânica;
  - Ao desenvolvimento de competências do trabalhador requerente.
- 2.2. Em caso de parecer favorável, a chefia deve encaminhar o formulário devidamente assinado para [formacao@etf.gov.pt](mailto:formacao@etf.gov.pt), solicitando informação sobre a disponibilidade financeira para a inscrição, caso existam custos associados.

### **3. Confirmação pela parte da Divisão de Gestão de Pessoas do Departamento de Gestão de Recursos (DGR/DGP)**

3.1. Após validação da disponibilidade financeira e do enquadramento no Plano Anual de Formação aprovado, a DGR/DGP comunica o resultado à chefia direta e ao interessado.

### **4. Pedido de procedimento aquisitivo (quando aplicável)**

4.1. O Diretor-Geral da ETF, ou quem o substitua, solicita à SGMF ou à entidade que lhe vier a suceder a abertura do procedimento aquisitivo necessário para assegurar a inscrição do trabalhador na ação de formação, caso a mesma tenha custos para a Instituição.

### **5. Inscrição na ação de formação**

5.1. Dependendo da entidade formadora, a inscrição poderá:

- Ser efetuada diretamente pelo trabalhador, que deverá informar de imediato à DGP; ou,
- Ser realizada pela DGP, após validação do processo.

### **6. Conclusão da ação de formação**

6.1. Após a frequência da ação de formação, o trabalhador deve enviar uma cópia do certificado para [formacao@etf.gov.pt](mailto:formacao@etf.gov.pt).

6.2. O certificado será arquivado no processo individual do trabalhador e registado nos sistemas internos da ETF.



## ANEXO III

## Formulário de Pedido de Frequência em Ação de Formação

(O formulário é preenchido em suporte digital e todos os campos são de preenchimento obrigatório)

### 1. Identificação do Trabalhador

(a preencher pelo trabalhador e/ou superior hierárquico)

Nome completo: Clique ou toque aqui para introduzir texto.

Unidade orgânica: Clique ou toque aqui para introduzir texto.

Grupo Profissional: Escolha um item.

### 2. Identificação da Ação de Formação

Designação da ação de formação: Clique ou toque aqui para introduzir texto.

Entidade formadora: Clique ou toque aqui para introduzir texto.

Data(s) e horário(s): Clique ou toque aqui para introduzir texto.

Duração total (n.º horas): Clique ou toque aqui para introduzir texto.

Local de realização: Clique ou toque aqui para introduzir texto.

Custo associado (caso aplicável): Clique ou toque aqui para introduzir texto.

### 3. Enquadramento e Justificação

Objetivos da formação:

Clique ou toque aqui para introduzir texto.

Indicação de enquadramento no Plano Anual de Formação da ETF: ☐ Sim ☐ Não

Relevância para as funções desempenhadas: Clique ou toque aqui para introduzir texto.

### 4. Análise e Parecer da Chefia Direta:

(a preencher pela chefia direta)

Nome da chefia direta:

Clique ou toque aqui para introduzir texto.

Parecer: ☐ Favorável ☐ Não favorável

Justificação do parecer:

Clique ou toque aqui para introduzir texto.

Data: Clique ou toque aqui para introduzir texto.

Assinatura do superior hierárquico

Assinatura do trabalhador