



PAT Programa Assistência Técnica 2030

Plano de Formação

2024

Ficha Técnica

Título **Plano de Formação 2024**

Edição Programa Assistência Técnica 2030
Avenida 5 de Outubro, n.º 153, piso 9
1050-053 Lisboa
Telefone: +351 218 814 000
pat.portugal2030.pt | portugal2030.pt

Versão	Data de aprovação	Descrição
1	Abril de 2024	Aprovado na 36ª reunião da Comissão Diretiva

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	1
O PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA TÉCNICA 2030	2
PRINCIPAIS REALIZAÇÕES EM 2023.....	4
PLANO DE FORMAÇÃO 2024	5
OBJETIVOS E PRINCÍPIOS	5
DIAGNÓSTICO E NECESSIDADES DE FORMAÇÃO	6
ORGANIZAÇÃO E RECURSOS.....	8
AÇÕES DE FORMAÇÃO PREVISTAS REALIZAR EM 2024	9

INTRODUÇÃO

Após um ano marcado pelo início de implementação do PAT 2030, pretende-se que 2024 continue o processo de melhoria contínua no desempenho dos Colaboradores e na satisfação da missão e objetivos do Programa.

Como plenamente assumido, a melhoria das competências e qualificações dos colaboradores é indispensável para a qualidade dos serviços públicos e na adoção de práticas eficientes, que facilitem a implementação, acompanhamento, avaliação e controlo dos instrumentos e políticas públicas.

Os colaboradores que integram o secretariado técnico da Autoridade de Gestão do Programa Assistência Técnica 2030, contribuem coletivamente para o cumprimento das metas de realização e resultado do Programa, físicas e financeiras, obedecendo aos princípios orientadores estabelecidos no modelo de governação do Portugal 2030 e às obrigações previstas no regime geral de aplicação do Portugal 2030.

O Plano de Formação do PAT 2030 relativo ao ano de 2024 foi elaborado em conformidade com o disposto no Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, que define o regime da formação profissional na Administração Pública.

Para a sua elaboração foi realizado um diagnóstico de necessidades de formação, focado nas atribuições do Programa e atividades a desenvolver, conciliando prioridades identificadas pela Comissão Diretiva e necessidades identificadas pelos Trabalhadores, atendendo às exigências dos desempenhos pretendidos, aos objetivos individuais definidos e às competências que se consideraram necessitar de adquirir ou consolidar.

Sendo uma prática continuada, o planeamento tem também em consideração a efetiva oportunidade das iniciativas que se pretendem realizar.

Decorrente da implementação do Plano e da monitorização efetuada, assim como da própria dinâmica do secretariado técnico do programa, poderão ser introduzidos ajustamentos ao planeamento previsto.

Neste documento apresenta-se, como enquadramento, uma breve descrição dos objetivos do Programa, a síntese da realização do Plano de Formação 2023 e em seguida, os elementos estruturantes e forma final do Plano de formação 2024 do PAT 2030.

O PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA TÉCNICA 2030

O [Programa Assistência Técnica 2030](#) (PAT 2030) é um dos Programas do Portugal 2030, foi aprovado pela decisão de execução da CE de 14 de dezembro de 2022 ([CCI 2021PT16RFTA001](#)), tem um período de implementação entre 1 de janeiro de 2021 e 31 de dezembro de 2027 e apresenta um âmbito territorial nacional.

O PAT 2030 assume uma natureza diferenciadora face aos restantes Programas, pois é o suporte instrumental para o desenvolvimento eficaz e eficiente da estratégia global definida para a implementação do Portugal 2030, disponibilizando o apoio necessário à implementação das funções transversais dos sistemas e estruturas de coordenação, acompanhamento, avaliação, controlo e comunicação.

O PAT 2030 assume igualmente um papel de relevo no objetivo de desenvolvimento da Capacitação institucional necessária a facilitar o processo de definição, acompanhamento e avaliação das políticas públicas, incluindo o contributo para uma melhor eficácia, eficiência e transparência na utilização dos Fundos (“Roteiro para a Capacitação do ecossistema dos fundos da Política de Coesão para o período 2021-2027”).

O PAT 2030 está programado numa única prioridade (Eixo) – “Coordenação, gestão, monitorização, controlo, auditoria e comunicação dos Fundos, bem como a capacitação do ecossistema focada na resposta às necessidades de suporte a estas funções transversais, incluindo no âmbito do sistema de gestão e controlo, acompanhamento, avaliação e comunicação da totalidade dos Programas (Portugal 2030)” – e encontra-se organizado em cinco tipologias de ação.



Funcionamento dos sistemas e das estruturas de coordenação, gestão, monitorização e avaliação



Sistemas de Informação do PT 2030



Segurança dos sistemas de gestão e controlo



Informação e comunicação do PT 2030 e dos Fundos associados



Capacitação do ecossistema dos fundos, incluindo das organizações responsáveis pela definição e avaliação das políticas públicas e da capacidade de atuação dos beneficiários

Tipologias de Ação do PAT 2030

A Autoridade de Gestão é a entidade responsável pela gestão, acompanhamento e execução do Programa e exerce as suas competências e responsabilidades no estrito cumprimento das regras nacionais e europeias aplicáveis.

A RCM n.º 14/2023, de 10 de fevereiro, criou a Autoridade de Gestão do PAT 2030 estabelecendo que integra uma Comissão Diretiva, composta por um presidente e dois vogais¹, sendo um executivo e, um secretariado técnico que poderá ter um máximo de 18 elementos (dos quais até 2 secretários técnicos e 3 equipas de projeto de carácter temporário).

Atualmente o secretariado técnico é composto por 2 secretários técnicos e por 5 técnicos superiores, sendo objetivo o reforço da equipa técnica, face aos novos desafios e compromissos em matéria de sistema de gestão e controlo do Programa.

¹ O presidente e o vogal não executivo da Comissão Diretiva são por inerência, respetivamente, o presidente e o vice-presidente da AD&C.

PRINCIPAIS REALIZAÇÕES EM 2023

O Plano de formação 2023 foi implementado com adaptações a situações concretas de necessidades e oportunidades, tendo-se assegurado a satisfação das áreas identificadas e objetivos definidos. Ainda neste âmbito, assegurou-se a interação e valorização dos colaboradores, também, pela realização de ações de capacitação interna e externa, antes não previstas.

Conforme mais detalhado no Relatório de Execução do Plano de Formação 2023, constata-se que as várias dimensões de capacitação foram cumpridas, traduzindo-se na concretização de 91% das ações previstas, conforme abaixo se sumariza:

4

1. Número de Colaboradores que frequentaram Formação em 2023:

Previsto: 6+1

Realizado: 7+1

2. Número de Ações de Formação realizadas:

Previsto: 11

Realizado: 10

Nota: o indicador criado para 2023 de cumprimento do Plano de Formação era de 80%+. Das 11 ações previstas foram realizadas 7, tendo sido acrescidas e realizadas 3 (91%).

3. Cumprimento das Áreas de Formação identificadas em Plano:

Previsto: Línguas, Direito, Sustentabilidade, Inovação, SST, Comunicação

Realizado: todas as áreas foram satisfeitas

4. Número de Ações de Capacitação interna realizadas:

Previsto: 0

Realizado: 2

5. Número de Ações de Capacitação externa realizadas:

Previsto: 0

Realizado: 3

6. Custo das Ações de Formação:

Previsto: 6.000,00€

Realizado: 3.729,20€

PLANO DE FORMAÇÃO 2024

Objetivos e Princípios

O Plano de Formação 2024 do PAT 2030, assume a continuidade dos objetivos estabelecidos em 2023, procurando consistência no potencial de impacto e, a sua atualização em face do tempo e situações concretas perspetivadas.

Assim, são objetivos do Plano de Formação:

- a) Capacitar os colaboradores do PAT 2030, para responderem às exigências decorrentes das suas funções e atividades;
- b) Desenvolver competências, mediante a aquisição de conhecimentos e o desenvolvimento de capacidades reflexivas e críticas, propiciadoras de comportamentos e atitudes ajustados aos necessários processos de melhoria contínua do Programa;
- c) Contribuir para a eficácia, eficiência e a qualidade do desempenho do Programa;
- d) Assegurar a qualificação profissional dos colaboradores e melhorar o seu desempenho;
- e) Assegurar a todos os dirigentes superiores, intermédios ou detentores de cargos equiparados, a formação inicial e contínua obrigatória, regulamentada pela Portaria n.º 146/2011, de 7 de abril.

Tal como consta no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, o presente Plano de formação assume como Princípios:

- ✓ Universalidade, abrangendo todos os colaboradores do PAT 2030 (sendo ou não dirigentes);
- ✓ Igualdade no acesso, garantindo que os colaboradores, independentemente da carreira, ou função, tenham iguais oportunidades no acesso à formação profissional;
- ✓ Boa administração, contribuindo para a melhoria da eficácia, eficiência e qualidade do PAT 2030, e para uma atuação próxima juntos dos seus beneficiários e destinatários;
- ✓ Integração, garantindo-se a inserção e coerência dos processos formativos no ciclo de gestão de órgãos e serviços e de pessoas;
- ✓ Adequação do processo formativo, em todas as suas fases, às efetivas necessidades dos colaboradores e do PAT 2030.

Diagnóstico e Necessidades de Formação

O Plano de Formação foi, como referido anteriormente, elaborado a partir de um processo de identificação de necessidades que conjuga dois níveis:

- a) Necessidades organizacionais de formação, identificadas pela Comissão Diretiva, definidas com base nos desafios de arranque do programa PAT 2030;
- b) Necessidades individuais de formação, identificadas pelos colaboradores.

O racional para definição da formação a frequentar por cada um dos colaboradores foi o seguinte:

- ✓ A comissão diretiva identificou um conjunto de áreas/ temas de formação que relevam para o Programa, tendo cada trabalhador indicado a sua preferência por uma destas;
- ✓ Cada trabalhador indicou, além da escolha anterior, uma necessidade de formação por área/ tema, relacionada com a sua função e atividades;
- ✓ A comissão diretiva identificou ações de formação, de tema transversal, a frequentar por todos os colaboradores;
- ✓ Cada trabalhador deverá frequentar um mínimo de três ações de formação durante o ano de 2024.

Serão ainda identificadas e partilhadas com os trabalhadores, a acrescer às escolhas anteriores, duas ações de capacitação, em temas relevantes para o desempenho profissional e organizacional, a realizar durante 2024, adequando oportunidade e necessidades.

A satisfação da totalidade das necessidades/ formação identificadas deverá realizar-se de forma continuada no tempo, permitindo assim conciliar as exigências profissionais com a dimensão pessoal e, a atualização das necessidades.

As Necessidades Organizacionais, definidas pela Comissão Diretiva, compreendem:

- ✓ Análise de Candidaturas;
- ✓ Estudo de viabilidade Financeira;
- ✓ Avaliação de Políticas Públicas;
- ✓ Contratação com base em resultados: indicadores;
- ✓ Contratação Pública;
- ✓ Capacitação para a eficiência energética, hídrica e de materiais (Despacho n.º 797/2023 de 17 de janeiro);
- ✓ Legislação ambiental e princípio DNSH;
- ✓ Estratégia Nacional Antifraude no âmbito da Prevenção e Combate à Fraude;
- ✓ Políticas e procedimentos de prevenção da corrupção e infrações conexas;
- ✓ Sensibilização RGPD;

- ✓ Teams, Outlook e Office 365;
- ✓ Princípios da igualdade de oportunidades, igualdade de género e da não discriminação;
- ✓ Quadro regulamentar: nacional e comunitário.

As Necessidades Individuais escolhidas/ priorizadas pelos Colaboradores foram as seguintes:

- 1) Quadro regulamentar nacional e comunitário;
- 2) Competências digitais “trabalho colaborativo e partilha de documentos”;
- 3) FA AP Dirigentes superiores;
- 4) Marketing digital;
- 5) Inglês;
- 6) Contratação pública;
- 7) Instrumentos de prevenção de fraude.

Com a aprovação do Plano de Formação para o ano de 2024 prevê-se ainda a possibilidade da realização de **Pactos de Permanência** para ações de formação de longa duração, quando superiores a 60h, alínea c) do nº 2 do artigo 10º do Decreto-Lei nº 86-A/2016, de 29 de setembro, tendo por base o número de horas da ação de formação e/ou seu valor, de acordo com o quadro seguinte:

Nº horas	Investimento	Regime das aulas (laboral / pós-laboral)	Duração pacto permanência
> 60h e < 120h	< 2000 €	-	6 meses
< 120h	≥ 2000 €	-	12 meses
≥ 120h e < 180 h	< 2000 €	Laboral	12 meses
≥ 120h e < 180 h	≥ 2000 € e < 4000€	Laboral	13 meses
≥ 120h e < 180 h	≥ 4000€	Laboral	14 meses
≥ 180h e < 360 h	< 2000 €	Laboral	14 meses
≥ 180h e < 360 h	≥ 2000 € e < 4000€	Laboral	15 meses
≥ 180h e < 360 h	≥ 4000€	Laboral	16 meses
≥ 360 h	< 2000 €	Laboral	16 meses
≥ 360 h	≥ 2000 € e < 4000€	Laboral	17 meses
≥ 360 h	≥ 4000€	Laboral	18 meses
≥ 120h e < 360 h	< 2000 €	Pós-laboral	12 meses
≥ 120h e < 360 h	≥ 2000 € e < 4000€	Pós-laboral	13 meses
≥ 120h e < 360 h	≥ 4000€	Pós-laboral	14 meses
≥ 360h	< 2000 €	Pós-laboral	13 meses
≥ 360h	≥ 2000 € e < 4000€	Pós-laboral	14 meses
≥ 360h	≥ 4000€	Pós-laboral	15 meses

Notas: **1.** Na leitura da tabela, deve ser escolhida a opção que reúna em simultâneo os três critérios referidos (nº de horas, investimento e regime das aulas); **2.** São excluídas do Pacto de permanência duas ações de formação: LEAP e FA>AP.

Organização e Recursos

A Unidade de Apoio à Gestão do secretariado técnico do PAT 2030, elaborou este Plano e será responsável pelo seu acompanhamento e monitorização, em articulação com os Colaboradores.

A AD&C presta o necessário apoio logístico e administrativo à autoridade de gestão do PAT 2030, garantindo a adoção dos necessários mecanismos de qualidade, independência e segregação de funções em relação ao Programa. Neste sentido, o Núcleo de Gestão de Pessoas da AD&C será responsável pela implementação do Plano, através da operação aprovada do PAT 2030 no âmbito da tipologia de ação “Funcionamento dos sistemas e das estruturas de coordenação, gestão, monitorização e avaliação”, específica para apoio à assistência técnica do Programa.

A concretização deste Plano será efetuada com recurso a Entidades Formadoras reconhecidas, sendo que se irá privilegiar a formação promovida no âmbito da Academia dos Fundos, de modo a otimizar recursos e assegurar coerência no âmbito do ecossistema dos Fundos.

A realização do Plano de Formação 2024 do PAT 2030 deverá envolver um custo total estimado de seis mil euros.

As ações de capacitação, complementares ao Plano de Formação, ainda que relacionadas com as necessidades antes identificadas (organizacionais e individuais), são estabelecidas em contínuo trimestralmente, aproximando deste modo as necessidades sentidas das oportunidades.

Decorrente da implementação do Plano e da monitorização efetuada, assim como da própria dinâmica do secretariado técnico do programa, poderão ser introduzidos ajustamentos ao planeamento previsto no mapa identificado no ponto seguinte.

No quadro seguinte apresentam-se as Ações de Formação planeadas para 2024, às quais deverão acrescer Ações de capacitação a identificar trimestralmente.

Ações de Formação Previstas Realizar em 2024

Designação da Ação	Tipo de formação (int./ext.)	Destinatários	Entidade Formadora
FORMAÇÃO TRANSVERSAL			
Avaliação de Políticas Públicas	Externa	Todos os Colaboradores	Academia dos Fundos/ Summer/ Winter Schools
Capacitação para a eficiência energética, hídrica e de materiais (Despacho n.º 797/2023 de 17 de janeiro)	A definir	Todos os Colaboradores	A identificar
Estratégia Nacional Antifraude no âmbito da Prevenção e Combate à Fraude	Externa	Todos os Colaboradores	A identificar
Teams, Outlook e Office 365	Externa	Todos os Colaboradores	A identificar
Sensibilização RGPD	A definir	Todos os Colaboradores	A identificar
Falar em Público	Externa	Dirigentes	A identificar
FORMAÇÃO INDIVIDUAL			
FA AP Dirigentes Superiores	Externa	Dirigente	INA
Quadro regulamentar: nacional e comunitário	Externa	Secretário Técnico	Academia dos Fundos
Inglês	Externa	Secretário Técnico	EasyTalk
Competências Digitais Trabalho Colaborativo	Externa	Técnica Superior	INA
Marketing Digital	Externa	Técnico Superior	INA
<i>A definir</i>		Técnica Superior	
Contratação Pública	Externa	Técnica Superior	Academia dos Fundos
Instrumentos Operativos para a Prevenção da Fraude	Externa	Técnica Superior	A identificar