

PAT Programa Assistência Técnica 2030

Plano de Formação 2025



Ficha Técnica

TÍTULO Plano de Formação 2025

EDIÇÃO Programa de Assistência Técnica 2030

Avenida 5 de Outubro, nº. 153, piso 9

1050-053 Lisboa

Telefone: + 351 218 814 000

www.pat.portugal2030.pt | www.portugal2030.pt

DATA DE EDIÇÃO Fev.2025

Índice

INTRODUÇÃO	1
O PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA TÉCNICA 2030.....	2
PRINCIPAIS REALIZAÇÕES EM 2024.....	4
PLANO DE FORMAÇÃO 2025	5
PRINCÍPIOS E OBJETIVOS	5
DIAGNÓSTICO E NECESSIDADES DE FORMAÇÃO	6
ORGANIZAÇÃO E RECURSOS	8
AÇÕES DE FORMAÇÃO 2025	9

Índice de Figuras e Tabelas

FIGURA 1. TIPOLOGIAS DE AÇÃO DO PAT 2030.....	2
FIGURA 2. ORGANIZAÇÃO DO PAT 2030.....	3
TABELA 1. REQUISITOS ASSOCIADOS À CONTRATUALIZAÇÃO DE PACTOS DE PERMANÊNCIA	8
TABELA 2. AÇÕES DE FORMAÇÃO DE NATURAL TRANSVERSAL	9
TABELA 3. AÇÕES DE FORMAÇÃO DE NATURAL INDIVIDUAL	10

INTRODUÇÃO

Após um período de início de implementação e de 2024 ter sido marcado pela evidência de efetiva execução do PAT 2030, com os primeiros resultados a surgirem, pretende-se que 2025 seja um ano caracterizado pelo desempenho consolidado, assente em princípios de melhoria contínua, no desempenho dos Colaboradores e na satisfação da missão e objetivos do Programa.

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

Entende-se como elemento de gestão a relevância das pessoas do secretariado técnico da Autoridade de Gestão do Programa Assistência Técnica 2030, para o cumprimento das atribuições, objetivos, metas e resultados do Programa, em conformidade com os princípios orientadores estabelecidos no modelo de governação do Portugal 2030 e nas obrigações previstas no regime geral de aplicação do Portugal 2030.

O Plano de Formação do PAT 2030 relativo ao ano de 2025 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.

Como nos anos anteriores, foi realizado um diagnóstico de necessidades de formação, conciliando prioridades identificadas pela comissão diretiva e necessidades identificadas pelos trabalhadores, atendendo às exigências dos desempenhos pretendidos e às competências que se consideram de adquirir ou consolidar.

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

Assim, em face da implementação real do Plano e da monitorização efetuada, assim como da própria dinâmica do secretariado técnico do Programa, poderão ser introduzidos ajustamentos ao planeamento previsto.

Seguindo a estrutura proposta para os exercícios anteriores, neste documento apresenta-se, como enquadramento, uma breve caracterização do Programa, a síntese da realização do Plano de Formação 2024 e em seguida, os elementos estruturantes e a forma final do Plano de formação 2025 do PAT 2030.

Depois de aprovado pela Comissão Diretiva, o documento será publicitado no website do Programa.

O PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA TÉCNICA 2030

Como em documentos similares anteriores, destacam-se alguns elementos caracterizadores do PAT 2030, que facilitem a compreensão da sua natureza e propostas de atividades.

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.



Figura 1. Tipologias de Ação do PAT 2030

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).

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.

Na perspetiva de 2025, o secretariado técnico será composto por 2 secretários técnicos e por 8 técnicos superiores, no imediato, sendo objetivo o reforço, durante o ano, da equipa técnica até 12 elementos, de modo a responder às exigências de execução do Programa, assegurar competências ainda em falta em matéria de Sistema de Gestão e Controlo e, também, considerando alguma incerteza, natural, na estabilização da equipa técnica.

O secretariado técnico do PAT 2030 está organizado em duas unidades funcionais, lideradas por secretários técnicos: a Unidade Apoio à Gestão (UAG) e, a Unidade Gestão de Negócio (UGN).

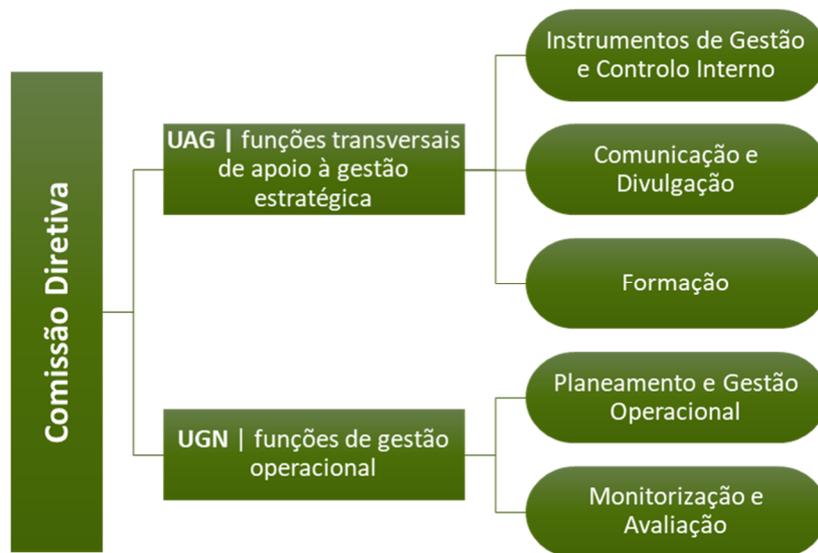


Figura 2. Organização do PAT 2030

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 2024

O Plano de formação 2024 foi implementado, com adaptações a situações concretas de necessidades e oportunidades, tendo-se conseguido a satisfação das áreas identificadas e objetivos definidos.

Alem do Planeamento inicial, foi ainda possível promover a valorização profissional de três técnicos recrutados no segundo semestre do ano, potenciando a sua integração e adaptação às funções.

Por outro lado, assegurou-se a interação e valorização dos colaboradores, também, pela realização de ações de capacitação interna e externa, antes não previstas. Neste âmbito, foram realizados encontros regulares de análise e discussão conjunta em torno das atividades e evolução do Programa e foram ainda promovidos encontros de informação/ orientação em torno de aspetos técnicos concretos.

Conforme mais bem detalhado no Relatório de Execução do Plano de Formação 2024, é possível constatar que as várias dimensões de formação foram cumpridas, apresentando-se a seguir uma síntese da realização do planeado.

1. Número de Colaboradores que frequentaram Formação em 2024:

Previsto: 7+1 (5 técnicos superiores, 2 secretários técnicos e 1 vogal executiva)

Realizado: 10+1 (8 técnicos superiores, 2 secretários técnicos e 1 vogal executiva)

2. Número de Ações de Formação realizadas:

Previsto: 14

Realizado: 18

Nota: Das 14 ações previstas foram realizadas 8, tendo sido acrescentadas e realizadas 10 ações (4 transversais e 6 individuais), num total de 18 ações. O valor final de realização é então de 129%.

3. Cumprimento das Áreas de Formação identificadas em Plano:

Realizado: Considerando a realização efetiva, observável pelos elementos de detalhe apresentados no Relatório de Execução do Plano de Formação 2024, poderemos considerar que as áreas/ temas pretendidos foram satisfeitos.

4. Custo das Ações de Formação:

Previsto: 7.000,00€

Realizado: 4 022,94 € (montante pago em 2024 na rubrica de formação do PAT 2030 | Registo do Núcleo de Gestão Orçamental da AD&C).

PLANO DE FORMAÇÃO 2025

Princípios e Objetivos

O Plano de Formação 2025 do PAT 2030, assume a estabilidade dos objetivos estabelecidos em 2024, procurando consistência no potencial de impacto e a sua atualização em face do tempo e situações concretas perspetivadas.

Constitui matriz estratégica na elaboração do Plano de Formação 2025, o estar alinhado com os objetivos estabelecidos no Plano de Atividades para 2025, em concreto a necessidade de continuação do trabalho de consolidação da estrutura organizacional, de forma particular no que diz respeito à eficácia e eficiência dos procedimentos internos, visando garantir uma cultura de qualidade, com foco na performance e na criação de valor.

Assim, alinhado com a preparação do Plano de Atividades foi promovido o levantamento das necessidades de formação, com o objetivo de compatibilizar as competências com as exigências associadas aos objetivos operacionais previstos para 2025.

Como em anos anteriores, o diagnóstico das necessidades de formação conjugou dois níveis:

- a) Necessidades organizacionais de formação, identificadas pela Comissão Diretiva, definidas com base nas exigências e fase de implementação do PAT 2030;
- b) Necessidades individuais de formação, identificadas pelos colaboradores.

O racional para definição da formação a frequentar por cada um dos colaboradores foi estabelecido com os seguintes pressupostos:

- ✓ A Comissão Diretiva identificou um conjunto de áreas/ temas de formação que relevam para o Programa, indicando cada trabalhador 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 mais do que um dos colaboradores;
- ✓ Cada trabalhador deverá frequentar um mínimo de três ações de formação durante o ano de 2025.

Serão ainda identificadas e partilhadas com os trabalhadores, a acrescer às opções anteriores, duas ações de capacitação, em temas relevantes para o desempenho profissional e organizacional, a realizar durante 2025, adequando oportunidade e necessidade, concretas, em face da evolução real do Programa e desempenhos.

Será dada atenção aos trabalhadores em regime experimental, que deverão ter acompanhamento e capacitação particular facilitando a sua integração.

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.

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.

Assim, constituem objetivos do Plano de Formação 2025:

- a) Capacitar os colaboradores do PAT 2030, para responderem às exigências decorrentes das suas funções e atividades;
- b) Facilitar o desenvolvimento de competências propiciadoras de comportamentos e desempenhos ajustados aos processos de melhoria contínua do Programa;
- c) Contribuir para a eficácia, eficiência e a qualidade do desempenho do Programa;
- d) Assegurar a valorização profissional dos colaboradores e a satisfação no trabalho;
- e) Assegurar aos dirigentes superiores e intermédios, sem prejuízo de faseamento que permita o normal funcionamento do Programa, a formação inicial e contínua obrigatória, regulamentada pela Portaria n.º 146/2011, de 7 de abril.

6

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:

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

As Necessidades Organizacionais, definidas pela Comissão Diretiva, compreendem:

1. Análise de Candidaturas;
2. Contratação com base em resultados: indicadores;
3. Contratação pública no âmbito dos Fundos;
4. Auxílios de Estado – nível inicial;
5. Controlo e Auditoria interna (UAG);
6. Quadro regulamentar nacional e comunitário;
7. Avaliação de políticas públicas;
8. Políticas e procedimentos de prevenção da corrupção e infrações conexas;
9. Legislação ambiental e princípio DNSH;
10. Princípios da igualdade de oportunidades, igualdade de género e da não discriminação;
11. Gestão de equipas e liderança (chefias).

7

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

1. FA AP Dirigentes superiores;
2. Avaliação de políticas públicas;
3. ODS e planos de gestão;
4. ARACHNE;
5. Capacitação para o ecossistema dos Fundos;
6. Línguas;
7. Comunicação e conteúdos;
8. Gestão de projetos.

Com a implementação do Plano de Formação para o ano de 2025, poderá ser considerada 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 tabela 1:

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

Tabela 1. Requisitos associados à contratualização de Pactos de Permanência

Notas: **1.** Na leitura da tabela, deve ser escolhida a opção que reúna em simultâneo os três critérios referidos (n.º 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 Apoio à Gestão (UAG) do secretariado técnico do PAT 2030, elaborou este Plano e será responsável pelo seu acompanhamento e monitorização, em articulação com os Colaboradores. Serão efetuados reportes de ponto de situação à Comissão Diretiva com a periodicidade quadrimestral.

A AD&C, em concreto o Núcleo de Gestão de Pessoas, 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, sendo responsável pela implementação do Plano, nas dimensões referidas.

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 2025 do PAT 2030 deverá envolver um custo total estimado de dez mil e quinhentos euros (10.500 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, 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 ponto seguinte apresentam-se as Ações de Formação planeadas para 2025.

AÇÕES DE FORMAÇÃO 2025

A **tabela 2** identifica as ações de formação de natureza transversal, em áreas consideradas relevadas para a melhoria da gestão operativa do Programa.

Designação da Ação	Destinatários	Entidade Formadora
Transversal		
Avaliação de Políticas Públicas	1 Secretário Técnico + 3 Técnicos Superiores	Academia dos Fundos
Auxílios de Estado - Nível inicial	3 Técnicos Superiores	Academia dos Fundos
Contratação Pública no Âmbito dos Fundos Comunitários	2 Técnicos Superiores	Academia dos Fundos
Introdução ao Controlo e Auditoria Interna	1 Secretário Técnico + 2 Técnicos Superiores	Instituto Português de Auditoria Interna
Iniciação à Gestão de Projetos	6 Técnicos Superiores	Instituto Nacional de Administração
Programa de Formação para as Políticas Públicas - Introdução às Políticas Públicas	6 Técnicos Superiores	Instituto Nacional de Administração
Políticas e Procedimentos de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas	2 Técnicos Superiores	Academia dos Fundos
Quadro regulamentar: Nacional e Comunitário	1 Secretário Técnico + 1 Técnico Superior	Academia dos Fundos

Tabela 2. Ações de formação de natural transversal

A **tabela 3** identifica as ações de formação de natureza individual, em áreas consideradas de forma conjunta pelo colaborador e pela sua chefia, como de importância relevante para a melhoria do desempenho profissional.

Designação da Ação	Destinatários	Entidade Formadora
Individual		
2025 - FA>AP Dirigentes Superiores	1 Dirigente	Instituto Nacional de Administração
Liderança Executiva para a Administração Pública	1 Dirigente	Instituto Nacional de Administração
SIADAP Sistema Integrado de Gestão e Avaliação na Administração Pública	1 Dirigente	Instituto Nacional de Administração
ARACHNE	1 Secretário Técnico	Academia dos Fundos
Gestão de Equipas e Liderança (chefias)	1 Secretário Técnico	Instituto Nacional de Administração
Agenda 2030: Da Estratégia à Ação; Integrar os ODS com os Planos de Gestão	1 Técnico Superior	Instituto Nacional de Administração
Princípios da Igualdade de Oportunidades, Igualdade de Género e da Não Discriminação	1 Técnico Superior	Academia dos Fundos
Capacitação Inicial para o Ecosistema dos Fundos	1 Técnico Superior	Academia dos Fundos
Técnicas de Comunicação Gestão de Conteúdos	1 Técnico Superior	Instituto Nacional de Administração
Inglês	1 Técnico Superior	A designar

Tabela 3. Ações de formação de natural individual