



Plano de Formação

2026



Ficha Técnica

TÍTULO Plano de Formação 2026

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 nov.2025

[versão aprovada em reunião de CD de 28 de novembro]

Índice

A. INTRODUÇÃO	1
B. O PROGRAMA ASSISTÊNCIA TÉCNICA 2030.....	2
C. PLANO DE FORMAÇÃO 2026	4
1. PRINCÍPIOS E OBJETIVOS	4
2. DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE FORMAÇÃO.....	5
3. ORGANIZAÇÃO E RECURSOS.....	7
D. AÇÕES DE FORMAÇÃO 2026	8

Índice de Figuras e Tabelas

TABELA 1. DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE FORMAÇÃO NECESSIDADES ORGANIZACIONAIS.....	6
TABELA 2. DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE FORMAÇÃO NECESSIDADES INDIVIDUAIS	6
TABELA 3. AÇÕES DE FORMAÇÃO DE NATURAL TRANSVERSAL	8
TABELA 4. AÇÕES DE FORMAÇÃO DE NATURAL INDIVIDUAL	8
FIGURA 1. TIPOLOGIAS DE AÇÃO DO PAT 2030.....	2
FIGURA 2. ORGANIZAÇÃO DO PAT 2030.....	3

A. INTRODUÇÃO

Estando o Programa a meio do seu período de implementação, as prioridades estratégicas e operacionais do PAT 2030 para ano de 2026 mantêm o foco na melhoria da eficiência operativa, visando o reforço da cultura de qualidade e foco na performance e na criação de valor, sendo para tal importante a continuação do reforço de competências da equipa PAT 2030. Os recursos humanos são uma dimensão crítica para o sucesso do Programa, pelo número, qualificações e competências, em face dos desafios de implementação de um programa que gere fundos públicos, devendo a equipa técnica ser dinâmica, com atitude comunicativa, orientação para resultados e que garanta qualidade na satisfação das atribuições.

O balanço das atividades desenvolvidas em 2025 foi globalmente positivo, mantendo-se como áreas a exigir maior trabalho, as dimensões de acompanhamento, monitorização e gestão operacional das equipas UAG e UGN. Os objetivos do Plano de Atividades para 2026 incorporam esses espaços de melhoria e assumem a continuação do foco na qualidade, rigor e inovação na implementação das atividades e instrumentos operacionais do Programa.

O Plano de Formação para 2026 reflete essa continuidade nos objetivos estratégicos e operacionais do Programa e 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 trimestral efetuada, assim como da própria dinâmica da equipa PAT 2030, poderão ser introduzidos ajustamentos ao planeamento previsto.

Segundo a estrutura proposta para os exercícios anteriores, este documento apresenta, como enquadramento, uma breve caracterização do Programa, identificando-se de seguida os elementos estruturantes e a identificação das ações que enformam o Plano de formação 2026 do PAT 2030.

Depois de aprovado pela Comissão Diretiva, o documento será publicitado no website do Programa, com anonimização dos colaboradores, e integrado no Sistema de Gestão e Controlo do Programa.

B. O PROGRAMA 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 Programa 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.



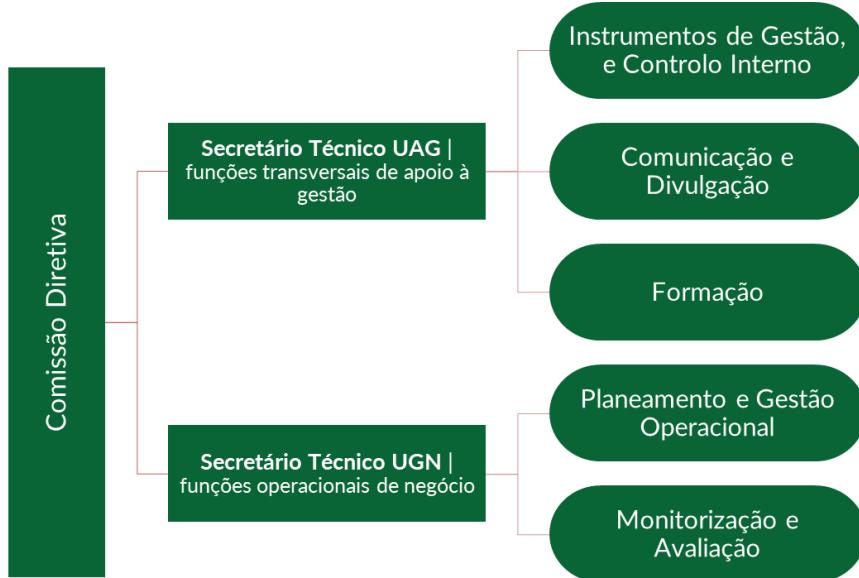
Figura 1. Tipologias de Ação do PAT 2030

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

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

(dos quais até 2 secretários técnicos e 3 equipas de projeto de caráter 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.

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).



3

Figura 2. Organização do PAT 2030

Como transparece da figura 2, a UAG tem como responsabilidade a resposta a funções transversais de apoio à gestão estratégica do Programa (UAG), como seja, o associado à gestão e atualização dos instrumentos de gestão e qualidade do Programa, ao controlo interno, à estratégia de comunicação e divulgação, à formação dos recursos humanos do Programa, e ao apoio à Comissão Diretiva e ao Comité de Acompanhamento. Compete à UGN a concretização das funções associadas à execução operacional do Programa, como sejam, a elaboração e atualização do Plano anual de AAC, e dos respetivos AAC, a análise e seleção de candidaturas, a análise de pedidos de pagamento, o acompanhamento físico e financeiro das operações, as verificações de gestão e, as funções de monitorização/ gestão financeira e de avaliação do Programa.

A 30 de outubro de 2025, o secretariado técnico do PAT 2030 integra 1 secretário técnico e 7 técnicos superiores, 5 a exercerem funções na UGN e 2 na UAG, encontrando-se por isso, ainda abaixo, da sua dimensão considerada adequada.

O mapa de pessoal do PAT 2030 aprovado para 2026 prevê um total de 14 colaboradores para o seu secretariado técnico, dos quais 11 do mapa específico da AD&C (RCM nº 83/2024 de 2 de julho e RCM nº 14/2023 de 10 de fevereiro).

C. PLANO DE FORMAÇÃO 2026

1. Princípios e Objetivos

O Plano de Formação 2026 do PAT 2030, assume a estabilidade dos objetivos estabelecidos em 2025, 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 2026, o estar alinhado com os objetivos estabelecidos no Plano de Atividades para 2026, 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 2026. Igualmente foi questionado a relevância das ações de formação para a melhoria do desempenho individual dos colaboradores.

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

- ✓ **Necessidades organizacionais de formação**, identificadas pela Comissão Diretiva, definidas com base nas exigências e fase de implementação do PAT 2030;
- ✓ **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 colaborador a sua preferência por duas destas;
- ✓ Cada colaborador indicou, além da escolha anterior, uma necessidade de formação por área/ tema, relacionada com a sua função e atividades desempenhadas e em alinhamento com a respetiva avaliação de desempenho;
- ✓ Cada trabalhador deverá frequentar indicativamente **três ações de formação** durante o ano de 2026.

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 trimestral a ser 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 2026:

- ✓ **Capacitar os colaboradores** do PAT 2030, para responderem às exigências decorrentes das suas funções e atividades a desempenhar, tendo presente a avaliação individual de desempenho;
- ✓ **Facilitar o desenvolvimento de competências** propiciadoras de comportamentos e desempenhos ajustados aos processos de melhoria contínua do Programa e ao cumprimento da sua missão;
- ✓ **Contribuir para a eficácia, eficiência e a qualidade** do desempenho do Programa;
- ✓ **Assegurar a valorização profissional** dos colaboradores e a satisfação no trabalho.

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 (QUAR e SIADAP);
- ✓ **Adequação do processo formativo**, em todas as suas fases, às efetivas necessidades dos colaboradores e do PAT 2030.

2. Diagnóstico de 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:

- ✓ **Necessidades organizacionais de formação**, identificadas pela Comissão Diretiva, definidas com base na autoavaliação desenvolvida internamente e nos desafios que decorrem da implementação em fase de cruzeiro do PAT 2030;
- ✓ **Necessidades individuais de formação**, identificadas pelos colaboradores.

No âmbito do diagnóstico de necessidades de formação, foi solicitado à Equipa que identificasse duas áreas formativas, entre um conjunto de áreas temáticas identificadas pela CD, que considerava relevantes para a melhoria do seu desempenho técnico:

Tema de formação	UGN	UAG
Avaliação de Políticas Públicas	X	X
Políticas e procedimentos de prevenção da corrupção e infrações conexas	X	
Power BI	X	
Línguas	X	
Controlo e Auditoria		X
Liderança e gestão de equipas	X	
Excel avançado	X	
Contratação Pública	X	
Comunicação com os Beneficiários	X	
Comunicação Visual de Informação		X

Tabela 1. Diagnóstico de Necessidades de Formação | necessidades organizacionais

Os colaboradores identificaram mais uma área formativa considerada muito relevante para a melhoria da eficácia, eficiência e qualidade do seu desempenho.

Designação da Ação	UGN	UAG
Auxílios de Estado	X	
Inteligência Artificial	X	X
Gestão do Tempo e da Produtividade	X	X
Formação em AG+	X	
Marketing Digital		X
Planeamento e Comunicação entre equipa	X	X
Complementaridade entre Fundos Europeus	X	X
Excel Básico	X	

Tabela 2. Diagnóstico de Necessidades de Formação | necessidades individuais

Com a implementação do Plano de Formação para o ano de 2026, poderá a CD do PAT 2030 vir a considerar a possibilidade da realização de **Pactos de Permanência** para ações de formação de longa duração.

3. 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 trimestral.

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 procurará privilegiar a formação promovida no âmbito da Academia dos Fundos, de modo a otimizar recursos e assegurar coerência no âmbito do Ecossistema dos Fundos.

Os colaboradores do PAT 2030 terão a possibilidade, em adicional ao presente Plano de Formação, de frequentar ações transversais previstas no Plano de Formação da AD&C, sempre que for compatível com a organização do trabalho, seja ajustado às necessidades de competências do colaborador e devidamente autorizado pela respetiva chefia.

A realização do Plano de Formação 2026 do PAT 2030 deverá envolver um custo total estimado 4.000€ (quatro mil euros).

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.

D. AÇÕES DE FORMAÇÃO 2026

Decorrente do diagnóstico efetuado e da avaliação da adequação das propostas apresentadas pelos colaboradores, na tabela 3 encontram-se identificadas as ações de formação de natureza transversal, em áreas consideradas relevantes para a melhoria da gestão operativa do Programa.

Designação da Ação	Destinatários	Entidade Formadora indicativa
Transversal		
Auxílios de Estado	1 dirigente, 1 técnico superior	Academia dos Fundos
Políticas e Procedimentos de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas	2 dirigentes, 2 técnicos superiores	Academia dos Fundos
Programa de Formação para as Políticas Públicas - Introdução às Políticas Públicas	3 técnicos superiores	Academia dos Fundos
Power BI	1 dirigente, 2 técnicos superiores	A definir
Excel Avançado	2 técnicos superiores	Instituto Nacional de Administração
Inglês	2 técnicos superiores	A definir

Tabela 3. Ações de formação de natureza transversal

Na tabela 4 identificam-se 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 indicativa
Individual		
Liderança Executiva para a Administração Pública	2 dirigentes	Instituto Nacional de Administração
Iniciação à Gestão de Projetos	1 técnico superior	Instituto Nacional de Administração
Metodologias de Avaliação	1 técnico superior	A definir
Comunicação Visual da Informação	1 técnico superior	A definir
Introdução ao Controlo e Auditoria Interna	1 técnico superior	Instituto Português de Auditoria Interna
Gestão do Tempo e da Produtividade	2 técnicos superiores	A definir

Tabela 4. Ações de formação de natureza individual

Às ações identificadas anteriormente, adicionam-se seis ações de natureza obrigatória, a realizar pelos dirigentes e colaboradores do PAT 2030 no biénio 2026/ 2027, excluindo os que já tenham realizado, em alinhamento com o previsto no Plano de Formação da AD&C:

- ✓ Corrupção e Fraude nas Organizações: os Instrumentos do RGPC (artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro);
- ✓ Contratação pública;
- ✓ Capacitação para a Eficiência Hídrica Energética e de Materiais - autoaprendizagem (despacho n.º 797/2023 de 17 de janeiro);
- ✓ Igualdade de Género / Igualdade de Oportunidades (Plano de Igualdade de Género – AD&C)
- ✓ Sensibilização sobre segurança contra incêndios em edifícios (SCIE) (artigo 20.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro)
- ✓ Sensibilização RGPD (artigos 24.º e 32.º RGPD).

9

Constitui objetivo do Plano de Formação 2026 que cada colaborador do secretariado técnico do PAT 2030, frequente e conclua até 3 ações de formação.

Como já referido, decorrente dos relatórios trimestrais de execução do Plano de Formação, poderão ser introduzidos ajustamentos ao presente planeamento de ações de formação, por forma a adequar às necessidades de evolução técnica dos colaboradores, da dinâmica da equipa PAT 2030 ou, mesmo, da oferta formativa.