

Plano de formação

2026



FICHA TÉCNICA

© Entidade Orçamental
Novembro de 2025

Título da publicação
Plano de formação 2026

Coordenação
Departamento de Gestão de Recursos
(Resource Management Department)

Direção
Diretor-Geral — Jaime Alves
Subdiretores(as)-Gerais — Mário Monteiro, Filipe Alves,
Célia Soares, Joaquim Muxagata, Margarida Liberato

Contactos
Rua da Alfândega, nº 5, 2º | 1149-006 Lisboa
Telefone: (+351) 218 846 300
Internet: www.eo.gov.pt | E-mail: geral@eo.gov.pt

PLANO DE FORMAÇÃO DA EO			
— HISTÓRICO DE VERSÕES —			
VERSÃO	DATA DE APROVAÇÃO	DESCRIÇÃO	PRÓXIMA REVISÃO
Versão 1.0	11/2025	Plano de Formação da EO	11/2026

Índice

1. ENQUADRAMENTO.....	2
2. DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE FORMAÇÃO	3
3. PLANO DE FORMAÇÃO	6
4. OBJETIVOS	10
5. MONITORIZAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO PLANO DE FORMAÇÃO	12
Siglas e acrónimos.....	14

1. ENQUADRAMENTO

Este documento pretende sintetizar o plano de formação da Entidade Orçamental (EO) para o ano de 2026.

O regime da formação profissional na Administração Pública tem como âmbito de aplicação o estabelecido no artigo 1.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.

A Lei n.º 82/2019, de 2 setembro, que altera a LTFP, estabelece a responsabilidade da entidade patronal pela formação obrigatória dos trabalhadores em funções públicas e determina que “os trabalhadores têm o direito de frequentar ações de formação e aperfeiçoamento para o seu desenvolvimento profissional, incluindo as necessárias à renovação dos títulos profissionais obrigatórios para o desempenho das funções integradas no conteúdo funcional das respetivas carreiras”.

Por sua vez, o Regime da Formação Profissional na Administração Pública (RFP), definido pelo Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, aplicável ao universo definido no artigo 1.º da LTFP, entende que a “Formação Profissional é um processo global e permanente de aquisição e desenvolvimento de competências exigidas para o exercício de uma atividade profissional ou para a melhoria do desempenho, promotor da valorização do desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores e dirigentes da Administração Pública”.

Assim, pode o empregador público reforçar o papel da formação como instrumento estratégico de gestão e proporcionar formação profissional seus Recursos Humanos (RH), designadamente:

- a) Procurar que a formação seja abrangida, tendencialmente, todos os RH, em situação de igualdade de oportunidades de acesso, garantida a adequação às efetivas necessidades;
- b) Elaborar o diagnóstico de necessidades de formação, atendendo às exigências de desempenho e de desenvolvimento da organização, dos serviços e dos RH, de forma a garantir qualidade, relevância e integração aos investimentos e uma boa administração do sistema de formação;
- c) Conceber e concretizar um Plano de Formação, com base nas necessidades identificadas, nas prioridades, nas estratégias e políticas de gestão e desenvolvimento, garantindo uma abordagem prospetiva à formação;
- d) Avaliar a formação de forma sistemática e produzir um relatório de gestão da formação que contribua para a sua melhoria contínua
- e) Desenhar ações de formação orientadas para resultados, alinhadas com a estratégia de gestão por competências, e criar as condições para a transferência das aprendizagens para o exercício do trabalho, envolvendo quer os trabalhadores e as trabalhadoras, quer dirigentes;
- f) Dinamizar uma cultura de gestão do conhecimento organizacional que incentive e valorize a difusão e utilização do conhecimento, não apenas ao nível da formação formal, mas também das aprendizagens que se realizam em contextos informais, não formais e as que decorrem da iniciativa das pessoas que exercem funções na EO.

De salientar que a formação profissional consubstancia tanto um direito como um dever dos trabalhadores e das trabalhadoras em funções públicas, definidos pelos artigos 14.º a 16.º do Regulamento de Formação Profissional.

2. DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE FORMAÇÃO

A EO desenvolveu o questionário de Diagnóstico de Necessidades de Formação – 2026, a fim de proceder à auscultação de todos(as) para identificação das grandes áreas de formação com aplicabilidade à sua missão.

Do universo de 154 pessoas que trabalham na EO, à data de elaboração do presente documento, 67,5% (104) responderam ao inquérito, em 16 áreas formativas de seguida identificadas:

- Análise financeira e orçamental;
- Analítica e exploração de dados;
- Assuntos europeus;
- Cidadania, direitos e ambientes inclusivos;
- Contabilidade pública;
- Contratação pública;
- Desenvolvimento pessoal (Comunicação e apresentação de resultados) (Tomada de decisão baseada em evidência);
- Direito;
- Ética e transparência na gestão pública;
- Finanças;
- Gestão (liderança, gestão de equipas e gestão de projetos);
- Línguas estrangeiras;
- Prevenção da corrupção (Fiscalização e Controlo Interno);
- Saúde e segurança no trabalho;
- Sistemas informáticos (Sistemas de gestão orçamental e financeira) (Sistemas de gestão pessoal e de equipas e documental);
- Transformação digital (Automatização de processos) (Proteção de dados e cibersegurança) (IA);

Conforme demonstrado no gráfico 1, destacam-se 3 áreas formativas com maior número de manifestações de interesse, a saber:

- “Transformação digital (Automatização de processos) (Proteção de dados e cibersegurança) (IA)”, com um total de 67 (13,84%) respostas;
- “Análise financeira e orçamental”, com um total de 62 (12,81%) respostas;
- e, por fim, “Analítica e exploração de dados”, com um total de 61 respostas a que corresponde a 12,60 % dos inquiridos.

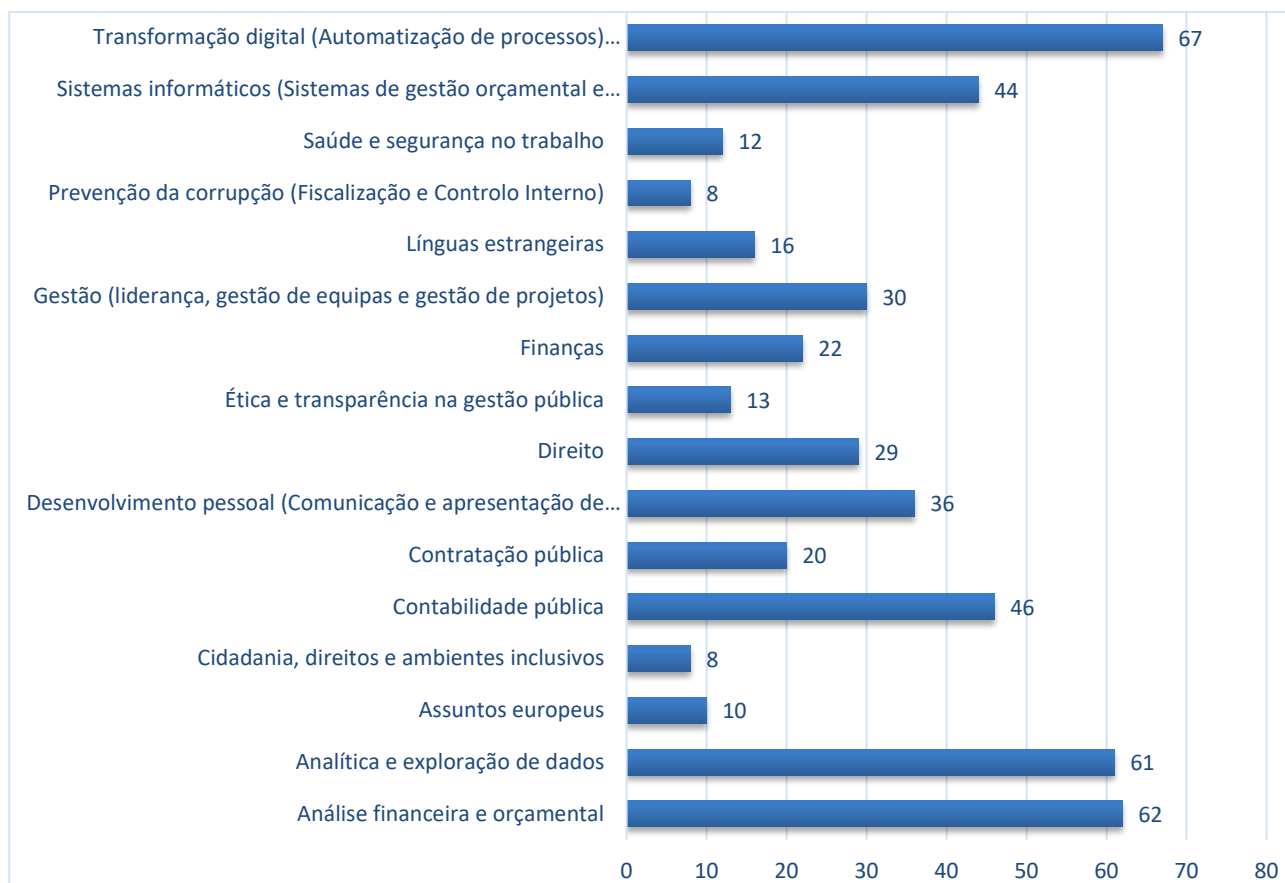


Gráfico 1 - Interesse por áreas temáticas de Formação

Dos inquiridos, 68 pessoas têm interesse em realizar formação pós-graduada, destas, 29 são dirigentes.

Considerando o nível de interesse manifestado em formação pós-graduada no âmbito do programa APEX, considera-se como objetivo do plano de formação alcançar uma participação em formação pós-graduada de um mínimo de dois dirigentes e de dois técnicos superiores especialistas em orçamento e finanças públicas ou técnicos superiores.

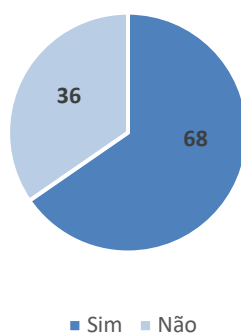


Gráfico 2 - Interesse em Pós-Graduação APEX

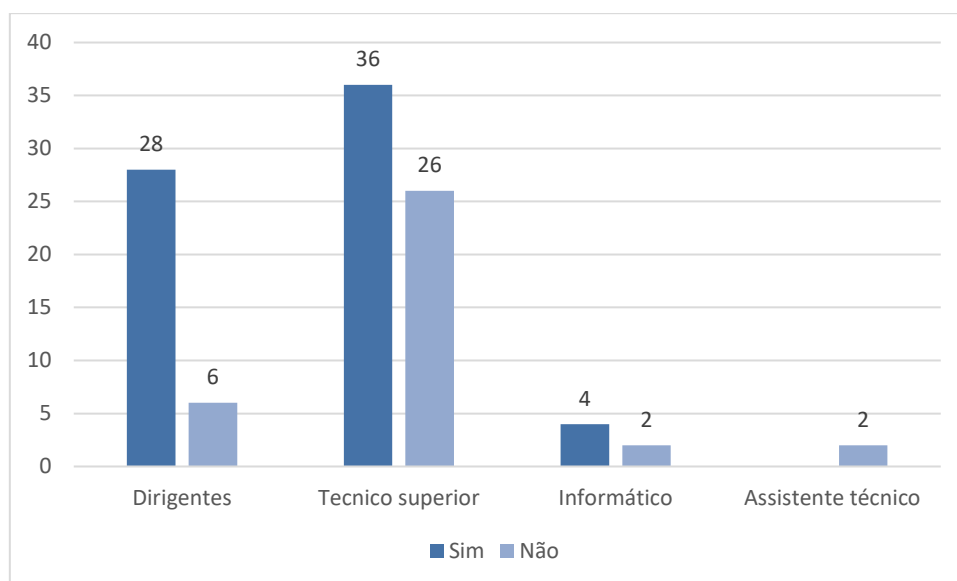


Gráfico 2 - Interesse em Pós-Graduação APEX por grupo profissional

Quando consideramos a perspetiva dos técnicos superiores ou de conteúdo com complexidade funcional de igual nível (incluindo os especialistas de sistemas e tecnologias de informação), 56% indicam ter disponibilidade para realizar formação em regime pós-laboral.

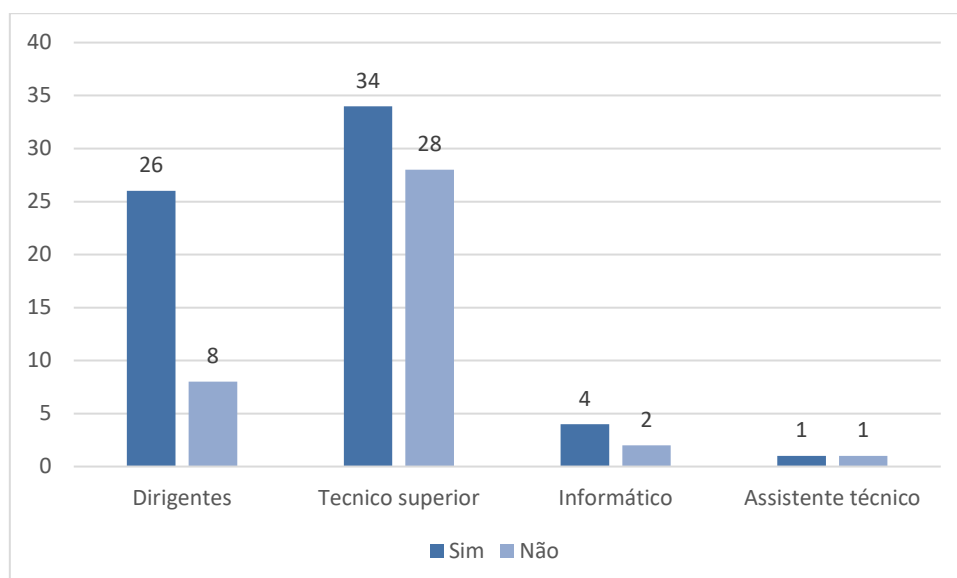


Gráfico 3 - Disponibilidade para frequentar Formação em regime pós-Laboral

A formação profissional em regime pós-laboral é também um vetor importante no que diz respeito à formação ao longo da vida com contributos para as pessoas e para a Entidade Orçamental, articulando aquelas que são as áreas de desenvolvimento e interesse pessoal em conciliação com o trabalho e vida pessoal, trata-se de um instrumento que promove a qualificação e aprendizagem de acordo com as motivações e preferências das pessoas e com os seus objetivos pessoais. As aprendizagens resultantes e o impacto na motivação e satisfação dos trabalhadores, conduz naturalmente a ganhos na organização.

3. PLANO DE FORMAÇÃO

A EO promove a formação profissional para e com as suas pessoas, reconhecendo que a participação em atividades formativas é essencial e determinante para a sua evolução, valorização e reforço da sua motivação.

Em 2026 a EO redefiniu a política de formação interna, dando prevalência a áreas chave para a cultura e desenvolvimento organizacionais com enfoque às ações de formação transversais, pretendendo-se a capacitação das pessoas em áreas essenciais para o desempenho das suas funções.

De modo coerente, esta Entidade preconizou a inscrição no Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR) – 2026-2030, do objetivo operacional “Promover a capacitação e a rede colaborativa na gestão financeira pública”, para o qual contribui a percentagem de pessoas abrangidas por ações de formação, cuja meta para o corrente ano foi fixada em 60%.

Dada a relevância do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), as formações financiadas por este programa, ministradas pelo Instituto Nacional de Administração (INA), terão prioridade, designadamente:

Contratação Pública

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

Direito

- Código do Procedimento Administrativo para Juristas
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
- Preparação e Redação de Atos Legislativos e de Regulamentos
- Código do Procedimento Administrativo para não Juristas
- Assiduidade, pontualidade e trabalho suplementar e extraordinário

- Teletrabalho
- Regime Geral de Proteção de Dados
- Plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas

Gestão de projetos

- Gestão do Tempo e da Produtividade
- Gestão de projetos
- Gestão da formação

Línguas estrangeiras

- Línguas estrangeiras

Economia

- Análise Económica-Financeira
- Indicadores Económicos
- Formação Avançada em Política Económica, Financeira e Regulatória
- Curso Prático de Análise Económica e Financeira de Empresas (de acordo com o SNC)

Finanças

- Auxílios de Estado (UE);
- Despesas Urgentes e Inadiáveis | Regras de Fundo de Maneio, LCPA E CCP
- Regras Associadas à Autorização de Despesa
- Alterações Orçamentais
- Elaboração de Orçamento
- Preparação de Pagamentos: Regras a Acautelar
- Cálculo de Fundos Disponíveis e os Projetos
- Identificação das Responsabilidades Financeiras na Despesa, Receita, Património e Outros
- Liquidação da Receita
- Inventário do Património
- Tratamento de Reposições
- Conferência de Faturas e Desconformidades
- Tratamento dos Pedidos de Receitas de Impostos (PLC e STF)
- Gestão de Fontes de Financiamento e o Saldo Positivo
- Conciliação de Demonstrações Financeiras e Orçamentais
- Contabilidade e Gestão Financeira na Administração Pública

União Europeia

- Construção e Funcionamento
- Informação em Linha sobre a União Europeia
- Futuro das Cidades, os Cidadãos e a União Europeia | Os Pilares da Sustentabilidade
- Futuro das Cidades, os Cidadãos e a União Europeia | Uma Construção com o Poder Local
- União Europeia | Instituições e Processo Decisório
- A União Europeia no Séc. XXI: Realizações e Perspetivas
- Candidaturas e Gestão de Projetos de Cooperação Internacional Financiados pela União Europeia

Analítica e exploração de dados

- Data Scientist - Transformar Dados Em Conhecimento (Fundamentos)
- Inovação E Grandes Dados
- Power BI 1: Elaboração De Dashboards (Inicial)
- Power BI 2: Elaboração De Dashboards (Avançado)

Transformação digital

- Introdução à Automação De Processos Robóticos (RPA)
- Robôs de Conversação (processamento de linguagem natural)
- Processamento de texto
- Técnicas De Redação Online: Sites, Intranet, E-Mail, Newsletter E Redes Sociais
- Edição De Folhas De Cálculo (Nível Avançado)
- Informática na ótica do utilizador

Outros

- Liderar para a igualdade entre mulheres e homens na AP
- Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar
- Gestão da Informação Arquivística na Administração Pública
- Programa de Capacitação Avançada para o Início de Funções na Carreira de Técnico Superior (CAT – Formação Inicial);
- Segurança e Higiene no trabalho;
- Liderança em Contexto Público
- Gestão de Conflitos, Assertividade e Negociação

São também consideradas as formações disponíveis na plataforma NAU e aquelas abrangidas pelo protocolo APEX, de sublinhar que os trabalhadores devem realizar, pelo menos, uma ação de formação na plataforma NAU, a qual oferece uma vasta oferta formativa relevante, designadamente:

Plataforma NAU:

- Folha de cálculo (excel): fórmulas e funções;
- Estatística em folha de cálculo (excel): fórmulas e funções;
- Texto e matemática em folha de cálculo (excel): fórmulas e funções;
- Lógica, consulta e referência em folha de cálculo (excel): fórmulas e funções;
- Desenho e estruturação de base de dados em folha de cálculo (excel): análise de gestão de dados;
- Gestão avançada de base de dados em folha de cálculo (excel): análise de gestão de dados;
- Tabelas dinâmicas em folha de cálculo (excel): análise de gestão de dados;
- Apoio à tomada de decisão em folha de cálculo (excel): análise de gestão de dados;
- Cidadão ciberseguro;
- Correio eletrónico: principais fraudes e riscos;
- Igualdade de género no trabalho e no emprego.
- Introdução ao Design Thinking;
- Ferramentas de produtividade digital;
- Estratégias de Usabilidade Digital;
- Preparação de dados;
- Gestão da Continuidade de Negócio;
- Inteligência Artificial Generativa.

Protocolo APEX (em atualização nos sites do INA e das universidades aderentes):

- Pós-Graduação em Contabilidade e Gestão Financeira na Administração Pública;
- Pós-Graduação em Análise Financeira;
- Pós-Graduação em Gestão de Projetos;
- Pós-Graduação em Auditoria, Risco e Cibersegurança;
- Pós-Graduação em Strategic Human Resources Practices - Programa de Desenvolvimento de Competências para Gestores de RH;
- Pós-Graduação em Gestão Empresarial.

Para a concretização do plano de formação, a EO considera uma dotação orçamentada no valor de **60 000 euros**.

4. OBJETIVOS

O plano de formação pretende delinear uma estratégia que visa desenvolver as competências das pessoas para o desempenho das suas funções e promover a produtividade individual e coletiva por meio do desenvolvimento de competências específicas através de formação ao longo da vida. Esta estratégia considera dimensões como as necessidades das pessoas, as necessidades das funções que desempenham, da conciliação da vida pessoal com a vida profissional e do cumprimento das normas e regulamentos.

O plano de formação tem quatro objetivos:

1. Abrangência de trabalhadores:

Objetivo: Alcançar uma abrangência de pelo menos 60% dos trabalhadores da EO com a realização de uma ou mais formações ao longo do ano de 2026.

Ações:

- Identificar os trabalhadores que ainda não participaram de nenhuma formação.
- Promover a conscientização sobre a importância da formação contínua.
- Oferecer opções de formação variadas para atender às necessidades de diferentes grupos de trabalhadores.

Meta: 60%.

Tolerância: 5%.

2. Formações Pós-Graduadas:

Objetivo: Realizar um mínimo de 4 formações pós-graduadas.

Ações:

- Identificar os temas relevantes para as formações pós-graduadas;
- Privilegiar as áreas de maior relevância identificadas no diagnóstico de formação, designadamente (Finanças, Analítica e Exploração de Dados e Transformação Digital);
- Garantir que são realizadas um mínimo de quatro formações pós-graduadas e que destas pelo menos duas sejam direcionadas aos trabalhadores dirigentes;
- Acompanhar a evolução destas formações junto das pessoas.

Meta: 4.

Tolerância: 1.

3. Execução física:

Objetivo: Assegurar a execução da dotação orçamentada para a formação.

Ações:

- Medir regularmente os gastos com formação em relação ao orçamento.
- Ajustar o plano conforme necessário para garantir que todos os recursos sejam utilizados de forma eficiente.

Meta: 100%.

Tolerância: 10%.

4. Monitorização e comunicação da execução do plano de formação.

Objetivo: Acompanhar o progresso e avaliar os resultados do plano de formação.

Ações:

- Definir indicadores, como a taxa de participação em ações de formação, percentagem de execução do orçamento de formação, número de ações de formação realizadas por trabalhadores, número de horas de formação por área de formação.
- Realizar avaliações periódicas para ajustar o plano conforme necessário.

Meta: realização de quatro comunicações com evidência da medição dos indicadores definidos para o plano de formação e com a disponibilização da oferta formativa.

Tolerância: 0.

5. MONITORIZAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO PLANO DE FORMAÇÃO

Comunicação:

A equipa de Recursos Humanos da EO promove, através de correio eletrónico, a divulgação e a monitorização da execução do plano de formação, trimestralmente, através de comunicação eletrónica, dando conhecimento da atividade formativa (conhecida e) realizada nos 3 últimos meses e compartilhando a formação prevista para o(s) trimestre(s) seguinte(s)

Assunto: Plano de Formação Trimestral - Atualização e Oportunidades

Caros colegas,

É com satisfação que compartilhamos o relatório de acompanhamento do plano de formação.

Cursos realizados no 1.º trimestre 2026

Curso	Duração	Número de participantes

Cursos identificados para o trimestre abril a junho 2026

Curso	Duração	Datas Horários	Modalidade	Encargo com Participação

Inscrições:

Agradecemos seu Interesse no seu o desenvolvimento formativo ao longo da vida e esperamos que aproveite ao máximo as oportunidades do nosso plano de formação.

Atenciosamente,

Medição dos indicadores do plano de formação

Sem prejuízo de se considerarem outros indicadores de medição da execução do plano de formação, são apurados com uma frequência trimestral e anual designadamente os seguintes indicadores de medição da execução do plano de formação:

Indicador	Fórmula	Medição
Taxa de participação	$\left(\frac{\text{Participantes em formação}}{\text{total de trabalhadores}} \right) \times 100$	Registo da participação individual
Percentagem de execução orçamental	$\left(\frac{\text{Despesas com formação}}{\text{orçamento total}} \right) \times 100$	Registo trimestral e anual do indicador
Número de Ações de Formação por Trabalhador	Total de formações por trabalhador	Contabilização da participação em formação por pessoa
Horas de Formação por Área de Formação	Total de horas por Área	Total de horas de formação por área de formação.

SIGLAS E ACRÓNIMOS

AP – Administração Pública

APEX – Aliança para a Promoção da Excelência na Administração Pública

CCP - Código dos Contratos Públicos

EO – Entidade Orçamental

EU – União Europeia

IA – Inteligência Artificial

INA – Instituto Nacional de Administração

LCPA – Lei dos Compromissos e Pagamentos em Atraso

LTFP – Lei Geral dos Trabalhadores em Funções Públicas

PLC – Pedidos de Libertação de Créditos

PRR – Plano de Recuperação e Resiliência

QUAR – Quadro Único de Avaliação e Responsabilização

RFP – Regime da Formação Profissional da Administração Pública

RH – Recursos Humanos

SNC – Sistema de Normalização Contabilística

STF – Sistema de Tesouraria do Estado

