Plano de Formação 2025

Introdução

A formação profissional dos trabalhadores da Administração Pública visa a aquisição e o desenvolvimento de capacidades ou competências que possibilitem a adoção de comportamentos adequados ao desempenho profissional e à valorização pessoal e profissional.

De acordo com a legislação em vigor, o desenvolvimento da formação profissional constitui um dever para a entidade empregadora, assim como constitui um direito e um dever participar na formação para o trabalhador em funções públicas.

Nesta perspetiva, o Município de Alfândega da Fé tem apostado na promoção e desenvolvimento da formação profissional em áreas estratégicas que potenciem o desempenho e a valorização dos seus trabalhadores, atendendo sempre às especificidades de cada unidade orgânica.

Além das obrigações que desde há longa data impedem sobre os municípios no que concerne à formação profissional dos trabalhadores, em áreas como seja a segurança no trabalho, as certificações para cargos dirigentes ou para a qualificação profissional, novas áreas foram ocupando as obrigações de formação para o empregador público.

Essas obrigações resultaram quer da absorção de novas competências pelos municípios, que obrigaram à procura de formação em áreas até então desconhecidas dos municípios, quer da aprovação de novos diplomas legais.

Com a aprovação do novo referencial de competências para a administrativa pública, previsto na portaria 214/2024/1, e da obrigação de ser ministrada formação aos trabalhadores no que se refere às competências comportamentais prevista no SIADAP, um novo leque de áreas formativas são abertas para a administração pública, densificando a importância desta área nas organizações.

Neste contexto, a formação profissional revela-se um instrumento da maior importância na atualização e reciclagem de competências, na capacitação para utilização das novas tecnologias, bem como na aquisição de novos conhecimentos.

Assim, para o ano de 2025, o Município de Alfândega da Fé pretende dar continuidade à estratégia de formação profissional em curso nos últimos anos, apostando na formação profissional não apenas como um contributo para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores, mas também como um fator de motivação.

Por outro lado, sempre que adequada às funções do trabalhador, pretende-se fazer uso da formação à distância pois o leque de opções existentes no mercado permite um acesso facilitado a mais e melhor formação. Para a elaboração do plano foi solicitada a colaboração dos dirigentes e dos trabalhadores.

Caracterização da Formação

A formação profissional assume as seguintes modalidades:

A - Inicial

B - Continua

C - Valorização Profissional

D - Auto-formação

A - Formação Inicial

A formação inicial geral é obrigatória, tem lugar durante o período experimental de vínculo e destina-se a trabalhadores que iniciem funções públicas. Pode desenvolver-se em 2 períodos distintos:

a. Em fase anterior à admissão, como condição da mesma;
b. Em fase imediatamente posterior à admissão, integrando o período experimental

B - Formação continua - Visa promover a atualização de novos conhecimentos e competências visando o desempenho das atividades profissionais dos trabalhadores e dirigentes da A.P.

Constituem objetivos específicos da formação contínua:

a) O aperfeiçoamento profissional, destinado a atualizar, desenvolver ou aprofundar conhecimentos, aptidões e atitudes específicos adquiridos em processos de aprendizagem prévios;

b) A aquisição de competências visando o desempenho de novas atividades profissionais.

C - Formação para a valorização profissional – Visa o reforço das competências profissionais dos trabalhadores, com vista à integração num novo posto de trabalho, na sequência duma reorganização de serviços.

D - Auto-formação - Os trabalhadores em funções públicas podem frequentar formação profissional por sua iniciativa e por si financiada.

Se realizada fora do horário laboral, não pode ser impedida;

Durante o horário laboral está sujeita a autorização, nas autarquias locais, do Presidente da Câmara Municipal; caso seja autorizada, corresponde ao exercício efetivo de funções.

Tipologia

A formação profissional tem a seguinte tipologia:

a) Cursos de formação de curta, média e longa duração;

b) Seminários, encontros, jornadas, palestras, conferências e outras ações de caráter similar que não pressuponham a sua conclusão com aproveitamento;

c) Estágios, oficinas de formação, …

Quanto à duração, a formação profissional estrutura-se em:

a) Formação de curta duração, até 30 horas;

b) Formação de média duração, superior a 30 horas e até 60 horas;

c) Formação de longa duração, superior a 60 horas.

Plano de formação 2025

O presente Plano de Formação foi elaborado em conformidade com o Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, que define o Regime da Formação Profissional na Administração Pública e com o Decreto Lei n.º 173/2019, de 13 de dezembro, que adapta o Regime de formação profissional à Administração Local.

Na organização do plano de formação atendeu-se aos seguintes fatores:

1. O diagnóstico de necessidades efetuado pelos trabalhadores;
2. As propostas dos dirigentes dos serviços;
3. Às obrigações legais;
4. Outras formações que se entende serem prioritárias tendo em conta:

a) As formações obrigatórias para o desempenho das funções correspondentes a alguns postos de trabalho;

b) As formações com vista à atualização e aperfeiçoamento de conhecimentos e competências dos trabalhadores;

c) Outras decorrentes da inovação, da modernização administrativa e de alterações legislativas.

Face ao exposto, segue mapa com a previsão das ações de formação para o ano de 2025.

Área	Sub-área	Tema da Formação	ODS
Ação Social, Inclusão, Igualdade de género e não descriminação	**Ação Social**	II Encontro Social	1 – Erradicar a pobreza
Ambiente		Gestão e manutenção de Espaços Verdes	15 – Proteger a vida Terrestre
		Manutenção de Jardins e Espaços Verdes	15 – Proteger a vida Terrestre
		Manuseamento e manutenção de máquinas e equipamentos de jardinagem	15 – Proteger a vida Terrestre
		Técnicas de Limpeza e Desinfeção de Espaços Públicos	15 – Proteger a vida Terrestre
Cultura e Turismo		Atendimento turístico em línguas estrangeiras, principalmente o inglês	8 – Trabalho Digno e Crescimento Economico
		Atendimento ao público	8 – Trabalho Digno e Crescimento Economico
		Museologia	8 – Trabalho Digno e Crescimento Economico
		Guia intérprete	8 – Trabalho Digno e Crescimento Economico
		Comunicação na AP: Produção de Eventos	8 – Trabalho Digno e Crescimento Economico
		Planificação de visitas-guiadas	8 – Trabalho Digno e Crescimento Economico
		Curadoria/ Planeamento de exposições	8 – Trabalho Digno e Crescimento Economico
	Direito	Código do Procedimento Administrativo para não juristas	8 – Trabalho Digno e Crescimento Economico
	Contratação Publica	Gestor de Contratos	8 – Trabalho Digno e Crescimento Economico
	Emprego Publico	Trabalho suplementar	8 – Trabalho Digno e Crescimento Economico
		Regime de horário de trabalho	8 – Trabalho Digno e Crescimento Economico
		Direitos e Deveres dos trabalhadores	8 – Trabalho Digno e Crescimento Economico
		Elaboração de Informações e Pareceres na Administração Pública	8 – Trabalho Digno e Crescimento Economico

Governação e Gestão Autárquica		Reorganização dos serviços	8 – Trabalho Digno e Crescimento Economico
		Recrutamento de Pessoal	8 – Trabalho Digno e Crescimento Economico
		Deontologia Profissional	8 – Trabalho Digno e Crescimento Economico
		Regulamentação municipal	8 – Trabalho Digno e Crescimento Economico
		Elaboração de Mapas de Pessoal	8 – Trabalho Digno e Crescimento Economico
		Gestão de Projetos - Planeamento e Controlo de Projeto	8 – Trabalho Digno e Crescimento Economico
		Orçamentação de Projetos	8 – Trabalho Digno e Crescimento Economico
		Avaliação de Resultados e Benefícios em Projeto	8 – Trabalho Digno e Crescimento Economico
	Gestão e Desenvolvimento de Pessoas	Procedimento Concursal, Cedência de Interesse Público, Concursos Para Cargos Dirigentes	8 – Trabalho Digno e Crescimento Economico
		Procedimento Disciplinar	8 – Trabalho Digno e Crescimento Economico
		Liderança e gestão de equipas	8 – Trabalho Digno e Crescimento Economico
		Inteligência Emocional	8 – Trabalho Digno e Crescimento Economico
		Ética Profissional e Postura no Local de Trabalho	8 – Trabalho Digno e Crescimento Economico
		Programa de especialização LEAP — Liderança Executiva na Administração Público	8 – Trabalho Digno e Crescimento Economico
		Planeamento e Instrumentos de Gestão	8 – Trabalho Digno e Crescimento Economico
		Sistema de Gestão de Qualidade (ISO 9001:2015)	8 – Trabalho Digno e Crescimento Economico
		SIADAP para Avaliados	8 – Trabalho Digno e Crescimento Economico
		Liderança para a Eficiência Operacional nos Serviços Públicos	8 – Trabalho Digno e Crescimento Economico
		Assiduidade, Pontualidade e Trabalho Extraordinário e Suplementar	8 – Trabalho Digno e Crescimento Economico
		Gestão de Carreiras, Desenvolvimento de Talentos, Formação Profissional	8 – Trabalho Digno e Crescimento Economico
		Atualização de Dirigentes: Gerir Equipas com Inteligência Emocional	8 – Trabalho Digno e Crescimento Economico
		Formas de Recrutamento de Trabalhadores Na Administração Pública | Mobilidade	8 – Trabalho Digno e Crescimento Economico
		Agenda 2030: Da Estratégia à Ação | Integrar os ODS com os Planos de Gestão	8 – Trabalho Digno e Crescimento Economico
		Gestão de Formação nas Autarquias	8 – Trabalho Digno e Crescimento Economico
		Gestão de Conflitos, Assertividade e Negociação	8 – Trabalho Digno e Crescimento Economico
	Capacitação Digital, Tecnologias e Ferramentas de Gestão	Formação em ferramentas office	8 – Trabalho Digno e Crescimento Economico
		Plataforma Eletrónica dos Procedimentos Urbanísticos	8 – Trabalho Digno e Crescimento Economico
		Funcionamento das Plataformas digitais GOV.pt (RJACSR, SIR, Licenciamento Zero, AL)	8 – Trabalho Digno e Crescimento Economico
		QGIS (para iniciantes) / Sistema de Informação Geográfica	8 – Trabalho Digno e Crescimento Economico
		Gestão do Tempo através de Ferramentas Digitais	8 – Trabalho Digno e Crescimento Economico
		Otimização e Gestão de Dados em Excel	8 – Trabalho Digno e Crescimento Economico

		Proteção de Dados - RGPD para Implementadores	8 – Trabalho Digno e Crescimento Economico
		Planeamento de projectos e avaliação de impacto RGPD	8 – Trabalho Digno e Crescimento Economico
		Regulamento Geral de Proteção de Dados	8 – Trabalho Digno e Crescimento Economico
Juventude, Desporto, Educação e Saúde		Inclusão e Diversidade em contexto Escolar	4 – Educação de Qualidade
		Comunicação com a Comunidade Escolar	4 – Educação de Qualidade
		Trabalho em Equipa e Cooperação	4 – Educação de Qualidade
		Gestão Emocional e Bem-Estar Psicossocial	4 – Educação de Qualidade
		Gestão de espaços escolares	4 – Educação de Qualidade
		Apoio a Alunos com Necessidades Específicas	4 – Educação de Qualidade
		Boas Práticas de comunicação entre a Escola e a Família	4 – Educação de Qualidade
Ordenamento do Território e Urbanismo		A Lei dos Solos e o Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial	11 – Cidades e Comunidades Sustentáveis
		O Simplex Urbanístico e o Regime Jurídico da Urbanização e da Edificação	11 – Cidades e Comunidades Sustentáveis
		Técnicos municipais de SCIE - 1.ª categoria de risco	11 – Cidades e Comunidades Sustentáveis
		GOV.pt	11 – Cidades e Comunidades Sustentáveis
		Fiscalização Municipal e o RJUE	11 – Cidades e Comunidades Sustentáveis
		Fiscalização Municipal das Atividades Económicas	11 – Cidades e Comunidades Sustentáveis

No orçamento Municipal para o ano de 2025 encontra-se prevista a rubrica Formação tendo presentemente o valor de **7.994,95€.**

O plano de formação deverá ser aprovado pelo Presidente de Câmara e publicado no site do Município.

SV