



PLANO DE FORMAÇÃO

INTRODUÇÃO

A formação profissional dos trabalhadores da Administração Pública é uma ferramenta imprescindível ao desenvolvimento de conhecimentos, capacidades, e competências que proporcionam a adoção de comportamentos adequados ao desempenho profissional e à valorização pessoal e profissional.

O Município de Vila de Rei pretendendo promover o desenvolvimento de competências de acordo com as necessidades próprias de cada unidade orgânica, aspira uma maior valorização individual de dirigentes e trabalhadores, habilitando-os a fazer face aos problemas de complexidade crescente, decorrentes, entre outros, dos novos desafios de descentralização de competências para as autarquias locais, de modernização da Administração Pública

Apostando na formação profissional como um contributo para a aquisição de novos conhecimentos e na capacitação para utilização das novas tecnologias, proporcionar-se-á uma maior motivação, condições que favorecerão a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores e dos serviços.

Reconhecendo o Município que existe a necessidade de elevar a base de qualificações dos seus funcionários e dirigentes pretende-se estabelecer um plano de formação para o ano de 2025.

Sempre que adequada às funções do trabalhador, pretende-se fazer uso da formação à distância pois o leque de opções aumentou exponencialmente, permitindo um acesso mais facilitado a mais e melhor formação.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

No âmbito do presente plano de formação são traçados os seguintes objetivos:

Eficácia:

- Garantir o planeamento e execução do orçamento municipal.
- Manter o equilíbrio orçamental do Município.
- Executar os procedimentos financiados por fundos comunitários
- Executar o plano anual de recrutamento

Eficiência:

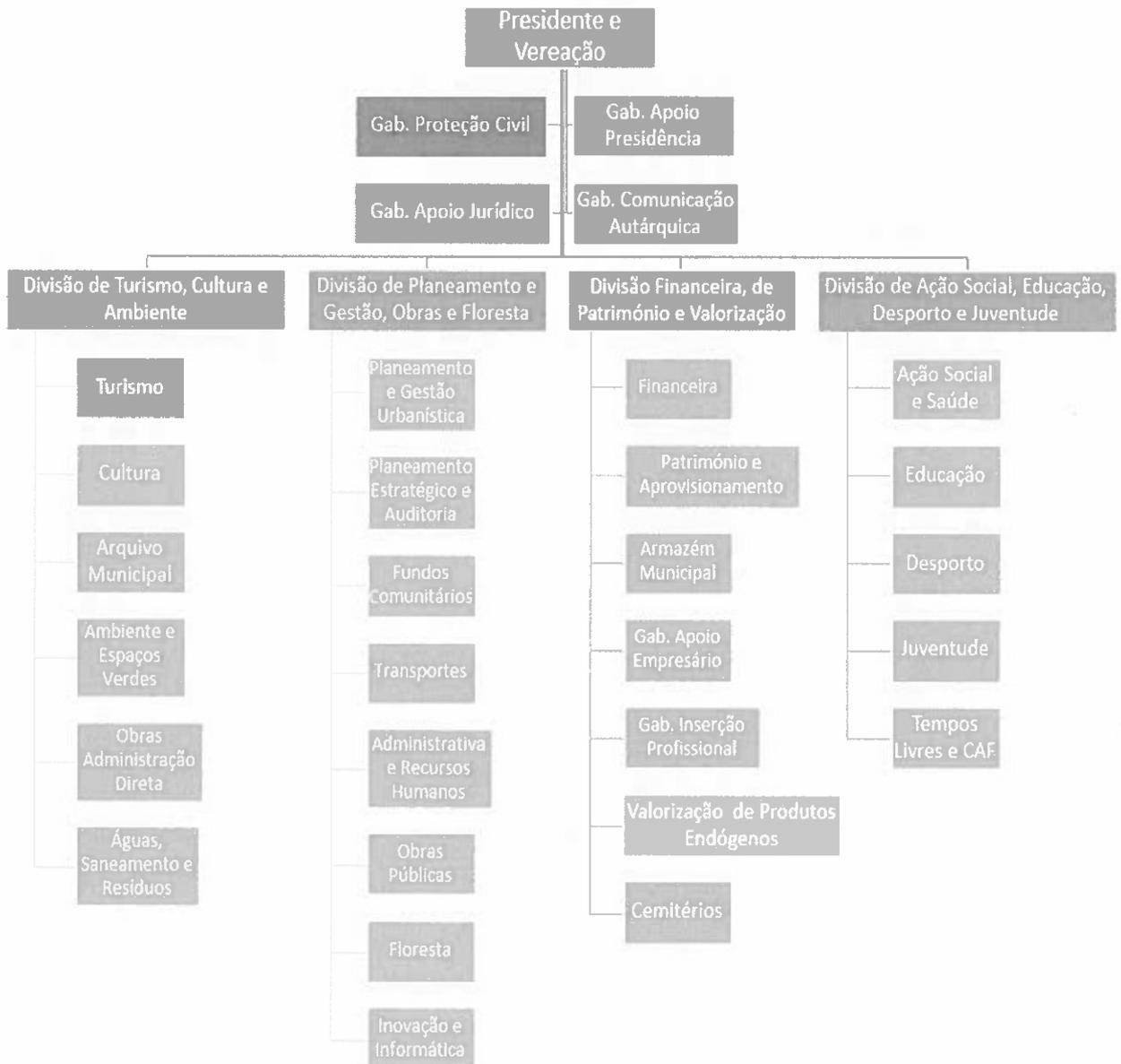
- Manter o valor total da despesa com a aquisição de bens e serviços e as transferências para entidades externas ao Município, sem diminuição nos serviços prestados pelo Município.
- Implementar as áreas em que operaram transferências de competências de Administração Central para o Município e preparar áreas em que ainda não operaram as competências.
- Redução dos procedimentos administrativos recorrendo a formas de modernização administrativa.

Qualidade:

- Melhorar a qualidade dos serviços prestados aos cidadãos
- Redução dos acidentes de trabalho.
- Dotar os serviços de meios técnicos, equipamento e formação para o desenvolvimento da atividade.

CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

A atual estrutura orgânica contempla as seguintes unidades e sub-unidades orgânicas abaixo indicadas:



O número de trabalhadores distribui-se da seguinte forma, tendo em consideração as categorias profissionais:

Técnicos Superiores	38
Assistentes Técnicos	45
Encarregado de Assistente Operacional	1
CMPC	1
Especialista de Sist.e Tecnol. Informação	1
Técnico de Sist. e Tecnol. Informação	1
Coordenadores Técnicos	6
Assistentes Operacionais	68
Dirigentes Intermédios de 3ª grau	3
Chefes de Divisão	4
Fiscal Obras	1

Graficamente poderemos observar a distribuição dos trabalhadores por categorias profissionais da seguinte forma:



Os recursos humanos encontram-se distribuídos pelas diversas unidades orgânicas ou centros de competências, sendo que:

- No âmbito da Presidência e no âmbito dos quatro gabinetes de apoio, encontram-se afetos 14 recursos humanos;
- No âmbito da Divisão de Turismo, Cultura e Ambiente, estão providos 40 recursos humanos;
- No âmbito da Divisão de Planeamento e Gestão, Obras e Floresta, estão destinados 20 recursos humanos;
- No âmbito da Divisão Financeira, de património e Valorização estão atribuídos 20 recursos humanos;
- No âmbito da Divisão de Ação Social, Educação, Desporto e Juventude assumidos 75 recursos humanos.



O nível de escolaridade dos trabalhadores de todas as unidades orgânicas, repartem-se da seguinte forma:

Nível de escolaridade	Masculino	Feminino
4º ano	5	
6º ano	2	1
9º ano	13	6
11º ano	1	2
12º ano	29	56
Bacharelato	-	-
Licenciatura	17	31
Mestrado	1	5
Doutoramento	-	-

Considerando o escalão etário dos trabalhadores, constata-se os seguintes dados, tendo em consideração o seu género:

Escalão Etário	Masculino	Feminino
20-29	2	4
30-39	16	15

40-49	20	37
50-59	18	28
60-69	12	17

No âmbito da formação escolar dos trabalhadores do Município de Vila de Rei, foi sempre proporcionado o acesso à qualificação profissional através dos Centros Qualifica IEPF, que constituem centro destinados a trabalhadores e cidadãos adultos e jovens com idade igual ou superior a 18 anos que procuram aumentar a sua habilitação escolar do 4º, 5º, 6º, 9º ou 12º anos de escolaridade ou obter uma qualificação profissional.

FORMAÇÃO DE PLANO ANUAL

Os dirigentes foram chamados a pronunciarem-se relativamente às necessidades de formação a incluir no Plano de Formação, tendo o presente Plano sido elaborado tendo em conta o Decreto-Lei n.º 86-A/2016 de 29 de dezembro que define o Regime da Formação Profissional na Administração Pública e o Decreto-Lei n.º 173/2019 de 13 de dezembro que adapta o Regime de formação profissional à Administração Local, bem como, as orientações obrigatórias para o desempenho das funções correspondentes aos postos de trabalho, outras decorrentes da inovação, modernização da administrativa e por alterações legislativas e a oferta de formações.

Também nos termos do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que aprovou o Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC) e criou o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC), encontra-se estabelecido no n.º 1 do artigo 5º, inserido em capítulo sobre as medidas de prevenção da corrupção, que as entidades abrangidas, como o presente Município, deverão adotar e implementar um programa de cumprimento normativo que inclua, pelo menos, entre outros, um plano de formação, a fim de prevenirem, detetarem e sancionarem atos de corrupção e infrações conexas, levadas a cabo contra ou através da entidade.

Desde 2023, foram realizadas ações de sensibilização interna sobre o RGPC através das chefias internas para com os respetivos funcionários adstritos.

Ainda, no âmbito da Comunidade Intermunicipal em que o Município de Vila de Rei se encontra integrado, os trabalhadores deste município participam, tanto quanto possível, na oferta de formações que a Comunidade apresenta anualmente.

PLANO ANUAL DE FORMAÇÃO

INTERESSE E SERVIÇO PÚBLICO

1. Atendimento e relacionamento com o público
2. Código dos Contratos Públicos
3. Código do Procedimento Administrativo
4. Regime Geral das Contraordenações
5. Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
6. Procedimento Concursal na Administração Pública
7. SIADAP nas Autarquias Locais
8. Línguas estrangeiras - Inglês (nível inicial)
9. Novo RJUE e o simplex urbanístico
10. Proteção de dados (RGPD)
11. RGPD - Referências de Conduta/Conflitos de Interesse/Acumulação de Funções/Promoção da Concorrência na FP/Ética e Prevenção de Riscos

DIR	TS	AT	AO
-----	----	----	----

	9	7	2	*
	11	3		
	12	9		*
	8	2		
	5			
	12	3		
1	9	1		
	2			*
1	3			*
1	7	2		
1	15	6		

SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL E TRANSIÇÃO ENERGÉTICA

1. Economia Circular e Compras Públicas Sustentáveis
2. Cidades Inteligentes e sustentabilidade ambiental
3. Princípio do DNSH - Do No Significant Harm
4. Eficiência Energética na AP Local

	7	2		*
1	4			*
	5			*
1	4	2		*

COMPETÊNCIAS DIGITAIS, TECNOLOGIAS E FERRAMENTAS DE GESTÃO

1. Marketing Digital na AP Local
2. Inclusão Digital dos Trabalhadores da AP Local
7. A Cibersegurança nas Autarquias Locais
8. Awareness na Cibersegurança Organizacional
9. Ferramentas de Inteligência Artificial na AP Local
10. POWER BI - Instalação e Elaboração de Dashboard
11. Sistemas de Informação Geográfico
12. SNC-AP - Sistema de Normalização para a AP Local
13. SGP - Sistema de Gestão de Pessoal

	4	1		*
	6			*
	5	1		*
	2	1		*
	6			*
	5	1		
	4			
	6	2		
	3	3		

EDUCAÇÃO, CULTURA E AÇÃO SOCIAL

1. Estratégia Nacional de Combate à Pobreza
2. Planeamento Cultural Estratégico
3. Transporte Público de Passageiros e a Rede Escolar

	2	2	
	2	2	
	3	1	

LIDERANÇA

1. Competências Sociais e Inteligência Emocional
2. Gestão de Conflitos
3. Liderar, Gerir e Motivar equipas de trabalho

	4	2		*
	4	2		*
1	6	1		*

FINANCEIRA

AIRC - Seminário Digital - Prestação de Contas/Contabilidade e Património

AIRC - Seminário Digital - Orçamento Estado/ Valorizações Remuneratórias

	1		
	1		

VALOR PARA FORMAÇÃO – CABIMENTADO: € 6000,00

* Formação financiada

CONHECIMENTO/PUBLICITAÇÃO/EFETIVAÇÃO E ATUALIZAÇÃO DO PLANO

O presente documento, deverá ser objeto de:

- Conhecimento ao órgão da Câmara Municipal;
- Publicitação na intranet municipal e no portal da internet do Município, para conhecimento geral;
- Efetivação, a garantir e controlar pelos Chefes de Divisão do Município e pelo Responsável pelo Cumprimento Normativo, o Presidente da Câmara;
- Atualização/revisão periódica, no limite, anual ou sempre que se justifique, nomeadamente, pela evolução do grau de conhecimento e compreensão das matérias visadas e ou em resultado de avaliação que recomende melhoria.

Vila de Rei, 28 de março de 2025



O Presidente da Câmara
Ricardo Jorge Martins Aires

