

PROGRAMA DO FUNDO PARA O ASILO,
A MIGRAÇÃO E A INTEGRAÇÃO 2030

Plano de Formação 2025



Cofinanciado pela
União Europeia

Os Fundos Europeus mais próximos de si.



Fundo
Asilo, Migração
e Integração
2030

AUTORIDADE DE GESTÃO

**PROGRAMA DO FUNDO PARA O ASILO, A MIGRAÇÃO E A INTEGRAÇÃO
(FAMI 2030)**

Campus XXI, Avenida João XXI, n.º 63, 1000-300 Lisboa

fami.geral@fami2030.gov.pt | WWW.FAMI2030.GOV.PT

Controlo do documento

Versão	Data de reporte	Data de aprovação	Descrição
[nº1]	17/03/2025	30/04/2025	Versão inicial

ÍNDICE

ENQUADRAMENTO	4
1. FORMAÇÃO PROFISSIONAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	6
2. FAMI 2030 PLANO DE FORMAÇÃO 2025	8
2.1 Objetivos e princípios.....	8
2.2 O levantamento das necessidades	9
2.3 Ações de formação previstas.....	11
3. ORÇAMENTO.....	15
4. MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO.....	17
5. NOTA FINAL.....	18

ENQUADRAMENTO

Os recursos humanos são o ativo mais precioso de qualquer organização e a sua qualidade é determinante para o sucesso das políticas públicas. ¹

A qualificação dos trabalhadores da Administração Pública é crucial para a melhoria contínua da qualidade dos serviços públicos e para uma Administração Pública eficiente, inovadora, motivada e centrada nas efetivas necessidades dos cidadãos e agentes económicos.

O Plano de Formação da Autoridade de Gestão do Programa FAMI 2030 (Autoridade de Gestão) que aqui se apresenta, 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. Na redação deste Plano foi, ainda, considerado o regime jurídico do estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da Administração Pública, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, que determina, como requisito do desempenho de funções dirigentes, a realização de formação profissional específica em gestão nos domínios da Administração Pública.

Ao abrigo do n.º 3 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, o presente Plano de Formação insere-se no ciclo de gestão do Programa FAMI 2030 para o ano de 2025.

Para a sua conceção, a comissão diretiva da Autoridade de Gestão efetuou uma análise documental que teve em conta as principais exigências de planeamento, gestão, controlo, monitorização, avaliação e comunicação plasmadas no Regulamento (UE) 2021/1060, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de junho, na sua redação atual, e ainda as características específicas do Fundo para o Asilo, a Migração e a Integração vertidas no Regulamento (UE) 2021/1147, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de julho, na sua redação atual e traduzidas no Programa nacional aprovado pela Comissão Europeia através da Decisão C(2022) 9332, de 8 de dezembro,

¹ Preâmbulo do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro.

alterada pelas Decisões C(2023)7348, de 23 de outubro, e C(2024)3259, de 24 de maio, bem como pela Decisão do Estado-Membro 04/2024/SEFAMI, de 19 de setembro.

O presente Plano de Formação foi realizado utilizando-se uma metodologia participativa de levantamento de necessidades de competências a desenvolver, baseada na auscultação dos trabalhadores e dirigentes do Programa, com o objetivo de identificar as necessidades formativas prioritárias, atendendo às exigências dos postos de trabalho que ocupam, às atividades a desenvolver e às competências que consideram necessitar de adquirir ou desenvolver. Deste modo, cumprem-se os princípios de aprendizagem e melhoria contínua e de valorização das pessoas, plasmados na Carta de missão e valores do Programa FAMI 2030, com um amplo envolvimento de todos os trabalhadores e dirigentes de Autoridade de Gestão.

O conjunto de áreas de capacitação que a Autoridade de Gestão procurará assegurar no ano de 2025 resulta de uma identificação dos temas que, pela sua complexidade ou novidade no quadro plurianual de financiamento 2021-2027, exigem aprofundamento e disseminação alargada pelos trabalhadores e dirigentes da Autoridade de Gestão do Programa FAMI 2030.

Em linha com os princípios de qualidade, transparência, responsabilização e gestão partilhada que norteiam a atividade dos serviços públicos, o Plano de Formação da Autoridade de Gestão do Programa FAMI 2030 relativo ao ano de 2025 será divulgado no sítio na Internet do Programa, em www.fami2030.gov.pt.

1. FORMAÇÃO PROFISSIONAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A formação profissional é entendida na Administração Pública como o 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 pessoal e profissional dos trabalhadores e dirigentes da Administração Pública e que não confira grau académico.

Trata-se de um processo que deve estar imbuído dos princípios da universalidade, igualdade no acesso, boa administração, integração e adequação às necessidades, por forma a:

- Capacitar os órgãos e serviços da Administração Pública, através da qualificação dos seus trabalhadores e dirigentes, para responder às exigências decorrentes das suas respetivas missões, atribuições e competências;
- Desenvolver competências de inovação e gestão da mudança, mediante a aquisição de conhecimentos e o desenvolvimento de capacidades reflexivas e críticas, propiciadoras de comportamentos e atitudes ajustados aos necessários processos de modernização administrativa;
- Contribuir para a eficiência, a eficácia e a qualidade dos serviços a prestar aos cidadãos e às entidades;
- Promover a capacitação humana para a governação digital;
- Assegurar a qualificação profissional dos(as) trabalhadores(as) e dirigentes e melhorar o seu desempenho, segundo referenciais de competências;
- Contribuir para o reforço da qualificação profissional, garantindo, sempre que necessário, a dupla certificação;
- Dinamizar uma cultura de gestão do conhecimento organizacional, que incentive e valorize a produção, a difusão e a utilização do conhecimento.

Nestes termos, o empregador público deve proporcionar aos trabalhadores e dirigentes o acesso a formação profissional e criar condições facilitadoras da transferência dos resultados da aprendizagem para o contexto de trabalho.

Em conformidade com o disposto nos artigos 6.º a 9.º do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, a formação profissional pode assumir as modalidades de formação inicial, formação contínua e de formação para a valorização profissional. Considerando o artigo 10.º do mesmo diploma legal são definidas três tipologias de formação profissional, as quais podem utilizar-se isolada ou complementarmente:

- Cursos de formação de curta duração (até 30h), média duração (superior a 30 horas e até 60 horas) e longa duração (superior a 60 horas);
- Seminários, encontros, jornadas, palestras, conferências e outras ações de caráter similar que não pressuponham a sua conclusão com aproveitamento;
- Estágios, oficinas de formação, comunidades de prática, mentoria, tutoria pedagógica e outras modalidades centradas nas práticas profissionais e no apoio à continuidade e transferência da aprendizagem.

O supradito diploma prevê, ainda, um processo formativo inserido no ciclo de gestão dos órgãos e serviços, estando alinhado com o seu processo de avaliação do desempenho e fazendo parte integrante dos respetivos planos de atividades.

2. FAMI 2030 | PLANO DE FORMAÇÃO 2025

O Plano de Formação da Autoridade de Gestão do Programa FAMI 2030 para o ano de 2025 está alinhado com os princípios e objetivos da formação profissional na Administração Pública Portuguesa e foi produzido com base numa análise crítica das funções da Autoridade de Gestão, plasmadas na legislação nacional e europeia enquadradora do Programa. Da análise supramencionada resulta como prioritário apostar no reforço de competências ao nível da prevenção da corrupção, da ética e integridade, da avaliação e controlo de riscos, da proteção de dados e das competências digitais.

2.1 Objetivos e princípios

O presente Plano de Formação tem por objetivos, nos termos do disposto no artigo 4.º e no n.º 5 do artigo 12.º, ambos do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, na sua redação atual, e ainda no Estatuto do Pessoal Dirigente (EPD) e respetiva regulamentação:

- Capacitar a Autoridade de Gestão, através da qualificação dos seus trabalhadores e dirigentes, para responder às exigências decorrentes da missão, atribuições e competências da Autoridade de Gestão;
- Contribuir para a eficiência, a eficácia e a qualidade do desempenho do Programa;
- Assegurar a qualificação profissional dos trabalhadores e dirigentes e melhorar o seu desempenho;
- Dinamizar uma cultura de gestão do conhecimento organizacional, que incentive e valorize a produção, a difusão e a utilização do conhecimento;
- Assegurar a todos os trabalhadores a frequência de uma ou mais ações de formação todos os anos.

O cumprimento dos referidos objetivos está alicerçado nos princípios já enunciados no ponto anterior de universalidade, igualdade no acesso, boa administração, integração e adequação às necessidades da Autoridade de Gestão do Programa FAMI 2030.

2.2 O levantamento das necessidades

O Levantamento de necessidades de formação foi efetuado através da construção de um Mapa Excel, com toda a informação considerada útil para recolha de propostas de formação de todos os trabalhadores para fazer parte do Plano de Formação de 2025.

O Mapa Excel, de partilha em teams, consiste na identificação de ações de formação, sendo que, para cada uma delas, será necessário identificar a seguinte informação, quando possível:

- Designação da formação;
- O local e a entidade formadora
- A modalidade (Presencial, E-Learning, Webinar, Mista, Outra)
- A tipologia de formação
- A data programada/estimada
- O número de horas
- O valor
- Link de informação (site)

As questões/informações acima referidas são comuns a todas as partes do Mapa Excel e a cada uma das ações de formação propostas. O Mapa Excel divide-se em 4 partes e pretende-se abarcar as várias áreas de formação:

1. **Primeira parte: Formação obrigatória/Formação avançada** - enquadra-se nas áreas estratégicas de formação, previstas no art.º 19.º do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, e despachos subsequentes - para técnicos superiores e dirigentes)
2. **Segunda parte: Competências Digitais** – tem como objetivo capacitar os trabalhadores nas competências adequadas, que contribuam para o incremento da respetiva produtividade. Cada trabalhador pode indicar 2 propostas formativas.
3. **Terceira parte: Inovação** – fator determinante para o desenvolvimento de maior eficácia e eficiência operacional dos serviços, bem como, para um novo modelo de relacionamento com os cidadãos.
4. **Quarta parte: Interesse e Serviço Público** – permite identificar as permitiu identificar as intervenções formativas que promovessem o desenvolvimento de

competências específicas dos trabalhadores que desempenham funções em cada uma das áreas funcionais, consideradas essenciais para o cumprimento das respetivas atribuições. Trata-se de ações cujo investimento é importante para garantir a eficiência, a qualidade e a ética no desempenho das funções dos trabalhadores, aprimorando habilidades técnicas e comportamentais e preparando-os para lidar com desafios específicos do setor público. Cada trabalhador pode indicar 2 propostas formativas.

5. **Quinta parte: Liderança** – Alavanca fundamental de transformação e modernização da Administração Pública, visando o desenvolvimento evolutivo da gestão pública, na senda de um serviço público eficiente e sustentável, com um desempenho de qualidade e capacidade prospetiva.

O resultado do levantamento de necessidades de formação foi bastante positivo e participativo.

Com o diagnóstico das necessidades de formação dos trabalhadores e dos dirigentes foi possível delinear o Plano de Formação para o ano de 2025, identificando-se as necessidades formativas prioritárias. Conforme referido anteriormente, o diagnóstico das necessidades teve por base o resultado do preenchimento do mapa Excel partilhado com as propostas remetidas pelos trabalhadores, tendo como referência as áreas temáticas formativas do Instituto nacional de Administração, I.P. (INA). Não obstante, verifica-se também o interesse em formações não identificadas no INA, quando os domínios formativos obrigam a um especial nível de tecnicidade, ou mais direcionado para a missão da Autoridade de Gestão, exigindo assim que as mesmas sejam promovidas por entidades formadoras externas reconhecidas.

2.3 Ações de formação previstas

Foram previstas 27 ações de formação, prevendo-se que as mesmas se realizem ao longo do ano, e condicionadas à disponibilização do INA, ou de outras entidades formadoras, e até mesmo da disponibilidade dos formandos, conforme tabela infra:

Ação de Formação	Área de formação	Destinatários	2025			
			1º T	2º T	3º T	4º T
FA>AP DIRIGENTES INTERMÉDIOS	Formação Avançada Obrigatória	Dirigentes				
FA>AP - ATUALIZAÇÃO DE DIRIGENTES: GERIR EQUIPAS COM INTELIGÊNCIA EMOCIONAL A relevância das ciências comportamentais na AP	Formação Avançada Obrigatória	Dirigentes				
CAT – FORMAÇÃO INICIAL PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO AVANÇADA PARA O INÍCIO DE FUNÇÕES NA CARREIRA DE TÉCNICO SUPERIOR	Formação Inicial Obrigatória	Técnicos Superiores				
INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL PARA DIRIGENTES, GESTORES DE PROJETO E EQUIPAS TÉCNICAS	Competências Digitais	Dirigentes e Técnicos Superiores				
BUSINESS ANALYTICS (MICROSOFT POWER BI)	Competências Digitais	Dirigentes e Técnicos Superiores				
POWER BI – ELABORAÇÃO DE DASHBOARDS (NÍVEL 2 – AVANÇADO)	Competências Digitais	Dirigentes e Técnicos Superiores				
DATA SCIENTIST – TRANSFORMAR DADOS EM CONHECIMENTO (FUNDAMENTOS)	Competências Digitais	Dirigentes e Técnicos Superiores				
EDIÇÃO DE FOLHAS DE CÁLCULO – NÍVEL INTERMÉDIO	Competências Digitais	Dirigentes e Técnicos Superiores				
EDIÇÃO DE FOLHAS DE CÁLCULO – NÍVEL AVANÇADO	Competências Digitais	Dirigentes e Técnicos Superiores				
PERCURSO FORMATIVO EM EXCEL – CRIAÇÃO DE TABELAS E GRÁFICOS	Competências Digitais	Dirigentes e Técnicos Superiores				
PERCURSO FORMATIVO EM EXCEL – ANÁLISE E GESTÃO DE DADOS	Competências Digitais	Dirigentes e Técnicos Superiores				
INTRODUÇÃO AO HTML	Competências Digitais	Dirigentes e Técnicos Superiores				
INTRODUÇÃO AO CSS	Competências Digitais	Dirigentes e Técnicos Superiores				
PIZ02 PESQUISAR DADOS, INFORMAÇÃO E CONTEÚDOS DIGITAIS	Competências Digitais	Dirigentes e Técnicos Superiores				
RESPONSABILIDADE FINANCEIRA NA CONTRATAÇÃO PÚBLICA	Interesse e Serviço Público	Dirigentes e Técnicos Superiores				
GESTÃO DO RISCO DE FRAUDE	Interesse e Serviço Público	Dirigentes e Técnicos Superiores				
REGIME GERAL DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO	Interesse e Serviço Público	Dirigentes e Técnicos Superiores				
CÓDIGOS DE CONDUTA E CULTURA ORGANIZACIONAL DE INTEGRIDADE	Interesse e Serviço Público	Dirigentes e Técnicos Superiores				
PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS	Interesse e Serviço Público	Dirigentes e Técnicos Superiores				
RESPONSÁVEL PELO CUMPRIMENTO NORMATIVO	Interesse e Serviço Público	Dirigentes e Técnicos Superiores				
CONTRATAÇÃO PÚBLICA	Interesse e Serviço Público	Dirigentes e Técnicos Superiores				
CONSTRUÇÃO E FUNCIONAMENTO UE	Interesse e Serviço Público	Dirigentes e Técnicos Superiores				
UNIÃO EUROPEIA INSTITUIÇÕES E PROCESSO DECISÓRIO	Interesse e Serviço Público	Dirigentes e Técnicos Superiores				
UNIÃO EUROPEIA NO SÉC. XXI: REALIZAÇÕES E PERSPETIVAS UE	Interesse e Serviço Público	Dirigentes e Técnicos Superiores				

Ação de Formação	Área de formação	Destinatários	2025			
			1º T	2º T	3º T	4º T
PROGRAMA DE FORMAÇÃO PARA AS POLÍTICAS PÚBLICAS 5. MONITORIZAÇÃO	Interesse e Serviço Público	Dirigentes e Técnicos Superiores				
PROGRAMA DE FORMAÇÃO PARA AS POLÍTICAS PÚBLICAS 6. AVALIAÇÃO	Interesse e Serviço Público	Dirigentes e Técnicos Superiores				
NEUROLIDERANÇA E INTELIGÊNCIA EMOCIONAL	Liderança	Dirigentes				

Nota: Optou-se por identificar os 3 últimos trimestres do ano todo de 2025, nas ações de formação que não têm ainda, à data, informação de programação.

Adicionalmente, a Autoridade de Gestão do Programa FAMI 2030 pretende potenciar outras oportunidades de formação externas, promovidas pelos organismos do seu modelo de governação, designadamente a Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I.P. (Agência, I.P.) através do seu projeto Academia dos Fundos.

No dia 26 de junho de 2024, realizou-se a Sessão de Lançamento da Academia dos Fundos, sendo uma iniciativa de elevado relevo que visa responder aos desafios de capacitação das funções de planeamento, programação, gestão, acompanhamento, avaliação e controlo do Ecosistema dos Fundos.

Pretende melhorar continuamente a capacidade administrativa dos serviços públicos responsáveis pela implementação do Portugal 2030, desde a conceção e condução das políticas e atividades apoiadas por fundos europeus até à sua concretização.

As atividades da Academia dos Fundos (projeto estruturante 1 do Roteiro para a Capacitação do Ecosistema dos Fundos), incluem nomeadamente a implementação/gestão dos Planos plurianuais de capacitação das Autoridades de Gestão dos Programas do Portugal 2030, a realização de Ações de capacitação regulares de cariz técnico (workshops, oficinas de formação, seminários, webinars), e desenvolvimento e divulgação de Estudos, manuais e documentação técnica, visando o aumento da eficácia e eficiência nos procedimentos, a aprendizagem coletiva e a internalização de práticas de sucesso.

A Academia dos Fundos está vocacionada para a qualificação das entidades da componente central do Ecosistema dos Fundos e dos seus recursos humanos, implicando não só as pessoas e as organizações, mas também os instrumentos

associados às funções de planeamento, gestão, acompanhamento, avaliação e controlo, visando melhorar a capacidade administrativa dos serviços públicos.

A Academia dos Fundos pretende assim ser uma referência nacional na capacitação técnica do Ecossistema dos Fundos, tendo como principais objetivos:

Melhorar a capacidade de gestão estratégica:

- *Aumentar a adequação e operacionalidade dos instrumentos de programação dos quadros regulamentares e dos avisos de concurso;*
- *Fortalecer as práticas de gestão estratégica e de avaliação;*
- *Criar condições favoráveis para aumentar a governança multinível e multifator.*

Melhorar a capacidade de gestão operacional:

- *Adequar e preparar os recursos humanos afetos às estruturas de gestão, controlo e monitorização;*
- *Aumentar a eficácia e fiabilidade dos procedimentos de gestão, certificação, pagamento, auditoria e controlo.*

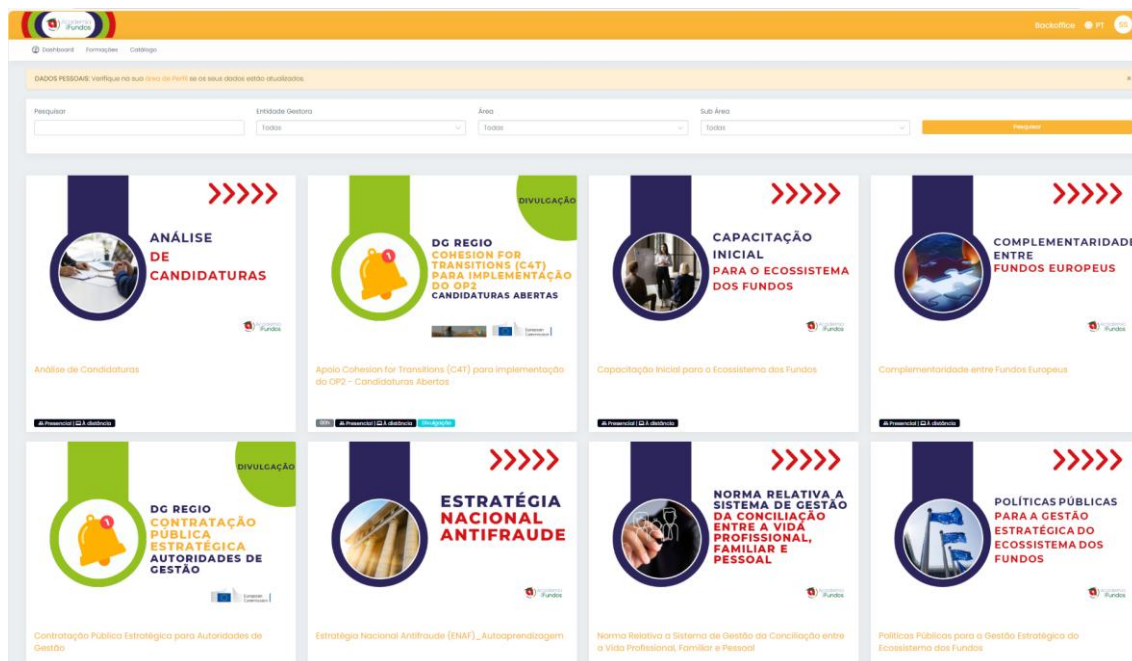
Criar condições de suporte para uma execução eficaz, impactante e reconhecida:

Aumentar os níveis de agilidade dos sistemas de informação de apoio à gestão e execução.

Consideram-se atores da componente central do Ecossistema dos Fundos, as Autoridades de Gestão do Portugal 2030, a Autoridade de Gestão do Programa FAMI 2030, a AD&C e os Organismos Intermédios.²

² Fonte AD&C [Lançada a Academia dos Fundos com novos desafios para capacitação nos Fundos Europeus - Agência para o Desenvolvimento e Coesão](#)

A plataforma da Academia dos Fundos permite aos formandos da Autoridade de Gestão demonstrar o seu interesse no catálogo de formações disponível:



3

A este respeito importa referir a formação sobre Estratégia Nacional Antifraude, realizada por toda a equipa da Autoridade de Gestão, em 2024.

Para concluir, releva igualmente para os propósitos de capacitação da Autoridade de Gestão do Programa FAMI 2030 os seminários técnicos e outros eventos promovidos pela Comissão Europeia no âmbito da implementação do Regulamento de Disposições Comuns e/ou do Regulamento específico que cria o Fundo para o Asilo, a Migração e a Integração, nomeadamente em matéria de gestão e controlo, monitorização e avaliação, comunicação e visibilidade, entre outros temas.

³ Fonte AD&C – Academia dos Fundos [Academia dos Fundos - Agência para o Desenvolvimento e Coesão](#)

3. ORÇAMENTO

O Plano de Formação da Autoridade de Gestão do Programa FAMI 2030 é financiado, preferencialmente, por verbas da Assistência Técnica do Programa, num montante total estimado de 25.000,00€ para o ano de 2025.

Considerando a importância estratégica da valorização dos quadros dirigentes da Autoridade de Gestão, nas áreas de liderança, comunicação e trabalho em equipa, e tendo presente as regras relativas à formação avançada de dirigentes da Administração Pública, constantes da Portaria n.º 103/2023, de 12 de abril, importa referir que parte do valor estimado para as ações de formação para 2025, deverá ficar afeto a ações de formação no âmbito anteriormente referido. A capacitação dos dirigentes da Autoridade de Gestão, nestas áreas, tem um impacto significativo no desempenho das respetivas unidades orgânicas. Para este efeito, estima-se que a realização de iniciativas direcionadas especificamente para o reforço de competências a nível da direção de topo e direção intermédia, bem como a formação em CAT – Formação Inicial | Programa de capacitação Avançada para o início de funções na carreira de Técnico Superior, que terá um custo estimado de 3.650,00€. Já no que respeita às ações de formação concernentes à área de Interesse e Serviço Público, o montante estimado será de 6.350,00€. Contudo, importa referir que estes custos poderão oscilar mediante a entrada de novos colaboradores, não perdendo de vista o valor previsto em orçamento para o ano de 2025.

Não obstante, sempre que possível, os trabalhadores frequentarão ações de formação que não envolvam custos para a Autoridade de Gestão, dando-se preferência às entidades formadoras que promovem formação gratuita. Exemplo disso são as ações de formação promovidas pelo INA, NAU e pela Academia dos Fundos, conforme já referido.

Por fim, de referir que cabe à Secretaria-Geral do Governo (SGGOV)⁴ encetar os procedimentos de adjudicação das ações de formação para esta Autoridade de Gestão, considerando que é esta entidade quem presta o apoio logístico e administrativo, conforme disposto no n.º 4 da Mapa XI da Resolução do Conselho de Ministros n.º 14/2023, de 10 de fevereiro, na sua redação atual.

⁴ Criada em 01 de janeiro de 2025. Foi formalizada pelo Decreto-Lei n.º 43-B/2024, publicado no Diário da República n.º 126/2024, Suplemento, Série I, em 2 de julho de 2024.

4. MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO

O Plano de Formação da Autoridade de Gestão do Programa FAMI 2030 será permanente acompanhado e avaliado, mediante a aplicação de um sistema de monitorização e avaliação, baseado em indicadores de realização e de resultados.

No que respeita à monitorização do Plano, pretende-se aferir três dimensões de realizações:

- Participação
- Assiduidade
- Volume de formação

As referidas dimensões de realizações serão aferidas através da análise e tratamento de dados administrativos.

No que concerne à avaliação do Plano, pretende-se aferir três dimensões de resultados:

- Satisfação
- Conhecimentos
- Impacto

As referidas dimensões de resultados serão aferidas através da aplicação de recolha de informação, através de inquéritos por questionário a aplicar no final de cada ação de formação.

A informação recolhida, quer ao nível da monitorização, quer ao nível da avaliação, será tratada, analisada e reportada no relatório de formação, instrumento a elaborar com uma periodicidade anual.

5. NOTA FINAL

A elaboração do presente Plano de Formação teve por base o diagnóstico de necessidades de formação efetuado, através do qual foram identificadas as necessidades formativas prioritárias da Autoridade de Gestão.

Foi considerada a informação enviada pelos trabalhadores, bem como o resultado do preenchimento do ficheiro de identificação de necessidades formativas, relativa às necessidades de formação e tendo como referência as áreas temáticas que constam no programa de formação 2025 do INA. Assim, e analisadas as respostas enviadas, foi elaborado o presente Plano de Formação da Autoridade de Gestão do Programa FAMI 2030 para 2025.



Cofinanciado pela
União Europeia

Os Fundos Europeus mais próximos de si.



Cofinanciado pela
União Europeia

Os Fundos Europeus mais próximos de si.