

**Plano
Formação
2026**



φ -

FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Conselho Superior da Magistratura
Plano de Formação | 2026

EDITOR

Conselho Superior da Magistratura
Rua Duque de Palmela, n.º 23
1250-097 Lisboa
Telefone: +351 213220020
Fax: +351 213474918
Correio eletrónico: csm@csm.org.pt
Internet: www.csm.org.pt

COORDENAÇÃO TÉCNICA

Direção de Serviços Administrativos e Financeiros

IMAGEM

Direção de Serviços Administrativos e Financeiros

Periodicidade: Anual

Data da Edição: abril de 2026



Índice

NOTA INTRODUTÓRIA	5
I. PLANO DE FORMAÇÃO	6
CAPÍTULO 1 – CONCEÇÃO E METODOLOGIA	6
1.1. DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE FORMAÇÃO (DNF)	7
1.2. ALINHAMENTO E SELEÇÃO DAS AÇÕES DE FORMAÇÃO DE ACORDO COM A ESTRATÉGIA DO CSM	7
1.3. DESTINATÁRIOS	8
CAPÍTULO 2 – COMPETÊNCIAS, ÁREAS E DOMÍNIOS DE FORMAÇÃO	8
2.1. COMPETÊNCIAS E ÁREAS DE FORMAÇÃO	8
CAPÍTULO 3 – PROPOSTAS DE INTERVENÇÃO PARA 2026	9
3.1. PLANO DE FORMAÇÃO	9
CAPÍTULO 4 – ACOMPANHAMENTO E MONITORIZAÇÃO DA FORMAÇÃO	10
CAPÍTULO 5 – AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO	11
5.1. AVALIAÇÃO DO IMPACTO E EFICÁCIA DA FORMAÇÃO	11
CAPÍTULO 6 – MELHORIA CONTÍNUA	12
CONSIDERAÇÕES FINAIS	13
ANEXO I - FORMULÁRIO DE IDENTIFICAÇÃO DAS ÁREAS E DAS AÇÕES DE FORMAÇÃO	14



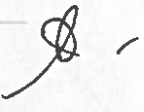
9 -



Lista de Siglas e Abreviaturas

CSM	Conselho Superior da Magistratura
DNF	Diagnóstico de Necessidades de Formação
DSAF	Direção de Serviços Administrativos e Financeiros
PGFA	Plano Geral de Formação Anual
RGPD	Regulamento Geral de Proteção de Dados
PRR	Plano de Recuperação e Resiliência
RH	Recursos Humanos
TIC	Tecnologias de Informação e Comunicação





NOTA INTRODUTÓRIA

O Plano Geral de Formação Anual (PGFA), a vigorar no ano de 2026 é elaborado com o objetivo de dar continuidade à estratégia adotada pelo Conselho Superior da Magistratura (CSM) no que visa ao plano de desenvolvimento e formação do seu capital humano.

Sendo no capital humano que reside o elemento de diferenciação das organizações e a verdadeira base da vantagem competitiva, o Conselho tem vindo a promover o reforço da capacitação e a qualificação dos seus recursos humanos (RH), contribuindo para um melhor desempenho, dotando-os de conhecimentos e competências técnicas e comportamentais adequadas, por um lado e, por outro, numa perspetiva mais abrangente da transmissão e partilha do conhecimento, favorecendo a polivalência e, permitindo, uma maior adaptabilidade por parte dos colaboradores a novas funções e desafios. Esta perspetiva tem-se revelado um fator determinante na obtenção dos melhores resultados, contribuindo para o aumento da eficácia, eficiência e qualidade dos serviços, constituído numa linha orientadora da política de gestão de pessoas, assente numa visão de futuro.

Assim, o PGFA tem como objetivo dar resposta às exigências da mudança e de melhoria da gestão organizacional e aos desafios decorrentes das alterações introduzidas no contexto legal de atuação do CSM, facto pelo qual o mesmo carece de aprovação por parte da Direção desta Instituição, na figura da Senhora Juiz-Secretária, nos termos do artigo 5.º do Regulamento Interno de Formação Profissional do CSM.

Sendo a formação profissional uma ferramenta indispensável ao bom funcionamento de qualquer serviço, é necessária predisposição geral para a mudança e para o aperfeiçoamento, o qual só será atingido com a aposta em recursos humanos capacitados e qualificados.

Sem prejuízo da manutenção dos referidos sectores, em 2026, procurar-se-ão desenvolver ações de formação que visem acima de tudo dar resposta ao plano de inovação e modernização da Administração Pública, por um lado e, por outro, a manutenção, aprofundamento e consolidação de conhecimentos em matérias relevantes, nomeadamente, competências digitais, linguísticas, assuntos europeus, gestão financeira, comunicacionais e marketing, contratação pública, gestão de recursos humanos, gestão documental, entre outras.

Face ao exposto, e com o intuito de levar a cabo esta premissa, e para que o ciclo formativo possa realmente acrescentar valor, o investimento realizado em formação profissional tem de envolver um sentido estratégico e ponderado.



8 -

I. PLANO DE FORMAÇÃO

CAPÍTULO 1 - Conceção e Metodologia

O levantamento do Diagnóstico de Necessidades de Formação (DNF) para 2026 assenta na aplicação da metodologia aprovada nos anos transatos pela Direção do CSM, obedecendo a mesma aos princípios orientadores constantes do diploma que reformula o regime jurídico da formação profissional na Administração Pública, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro. Assim, pretende-se dar resposta aos seguintes aspetos:

- ✓ Garantir o acesso efetivo da formação profissional a todos os trabalhadores;
- ✓ Adequar a oferta formativa às necessidades reais dos trabalhadores e dos serviços;
- ✓ Avaliar o impacto da formação na qualidade dos serviços prestados bem como na produtividade dos trabalhadores.

Face à pertinência e relevância do processo formativo, entendeu-se que em todas as etapas do mesmo, todos os intervenientes da cadeia hierárquica devem ser envolvidos por forma a serem alcançados os objetivos que se anunciam:

- ✓ Criar nos intervenientes um sentimento de posse em relação ao processo;
- ✓ Partilha da responsabilidade em relação ao sucesso da formação;
- ✓ Predispor o trabalhador para a aprendizagem fomentando e incentivando, em simultâneo, a motivação e o compromisso.

De igual forma, pretende-se contribuir inequivocamente para o desenvolvimento de *skills* tendo como intuito a melhoria do desempenho profissional, traduzindo-se, assim, numa maior rentabilidade e produtividade dos Serviços.

O ciclo de formação instituído no CSM englobará quatro fases, as quais se encontram evidenciadas na figura *infra* ilustrada.



Figura 1 - Ciclo de Formação



1.1. Diagnóstico de necessidades de formação (DNF)

No levantamento do presente diagnóstico, foi garantido a maior transparência e segurança no tratamento de dados pessoais, bem como salvaguardado o exercício dos direitos dos titulares dos dados, dando cumprimento ao objetivo primordial do Regulamento Geral de Proteção de Dado (RGPD), na medida em que a Política de Proteção de Dados Pessoais do CSM estabelece os princípios e as obrigações que norteiam o tratamento de dados pessoais no âmbito do Conselho e estabelece regras específicas para esse tratamento.

O diagnóstico *supra* mencionado envolveu a recolha e análise da informação dando origem à elaboração do presente documento e da identificação das áreas e das ações de formação (Anexo I), que se coloca à consideração superior (*cf.* mencionado na nota introdutória, p. 6).

Por último e após a aprovação superior, ira-se proceder à divulgação, via correio eletrónico, do plano geral de formação para 2026 junto dos trabalhadores, sendo igualmente o mesmo disponibilizado no *site* institucional.

1.2. Alinhamento e seleção das ações de formação de acordo com a estratégia do CSM

O objetivo do DNF serviu para a identificação das necessidades inumeradas pelas chefias diretas e em última instância, de forma individualizada, por cada trabalhador, servindo de base à necessidades formativas a promover, através do ajustamento entre a necessidade sentida pelo trabalhador e o seu alinhamento relativamente à estratégia do Conselho.

Neste contexto, pretende-se contribuir para o processo de melhoria contínua da qualidade do serviço prestado pela organização, através da formação adequada bem como contribuir para a qualificação e aperfeiçoamento das competências profissionais dos trabalhadores em vários domínios. Concomitantemente, pretende-se contribuir para a consolidação de uma cultura de desenvolvimento e de atualização permanente de conhecimentos por parte dos trabalhadores, respondendo às necessidades da organização numa perspetiva de elevar a eficiência, eficácia e qualidade dos serviços, bem como contribuir para que seja dada resposta positiva aos desafios colocados pela sociedade.

Os critérios evidenciados no artigo 17.º do Regulamento Interno de Formação Profissional do CSM, foram tidos em consideração, sempre que exequível, aquando da seleção das ações de formação, destacando-se o facto de se contemplar pelo menos duas formações por cada trabalhador/ano, não obstante todas as formações se encontrarem sujeitas à disponibilidade orçamental do Conselho.

Importa ainda referir que, compete à Direção do CSM – Juiz-Secretária ajustar o conjunto de propostas apresentadas com o alinhamento estratégico da organização.



1.3. Destinatários

Em conformidade com o programa de igualdade de oportunidades e de género quanto à obtenção de formação profissional (*cf.* alínea d., artigo 17.º do Regulamento Interno de Formação Profissional do CSM), bem como contribuir para o desenvolvimento de competências e transferência da aprendizagem para o exercício de funções, o presente plano de formação destina-se a todos os trabalhadores do CSM que nele exercem funções e que manifestaram necessidades de formação, abrangendo todas as áreas de funcionamento da organização, englobando, igualmente, pessoal inserido na carreira judicial e de dirigente.

CAPÍTULO 2 - COMPETÊNCIAS, ÁREAS E DOMÍNIOS DE FORMAÇÃO

2.1. Competências e áreas de formação

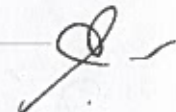
Dando resposta aos desafios colocados ao CSM e em alinhamento com as necessidades de formação identificadas para o ano de 2026, foram definidas como competências a desenvolver as áreas de formação profissional, que se ilustram no quadro I.

Competências	Áreas de Formação Profissional
Competências Digitais	Aplicações de produtividade para utilizadores, Inteligência Artificial e técnicas de programação
Linguísticas	Formação linguística em Inglês e Francês
Auditoria, contabilidade e prestação de contas	Auditoria, orçamento, contabilidade e prestação de contas
Interesse e Serviço Público	Gestão de recursos humanos e gestão de carreiras na Administração Pública; Gestão projetos; Gestão de Riscos, Comunicação; Contratação Pública; Protocolo e organização de eventos
Segurança e Saúde no Trabalho	Segurança e saúde no trabalho

Quadro I - Competências e áreas de formação (2026)

Em suma, o presente plano de formação deverá assegurar as políticas de desenvolvimento dos recursos humanos e de consolidação, manutenção, inovação e modernização administrativas, garantindo a valorização das práticas e competências dos trabalhadores do CSM.





CAPÍTULO 3 - PROPOSTAS DE INTERVENÇÃO PARA 2026

3.1. Plano de Formação

O orçamento disponível para formação, neste momento, tendo em conta as formações realizadas e a decorrer, como por exemplo a que se encontra a decorrer relativa à proteção de dados, encontra-se espelhado no quadro seguinte:

ORÇAMENTO 2026 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL

03/04/2026

Rubrica Económica	Designação	Fonte de Financiamento	A cabimentar
D.02.02.15.A0.00	Formação – Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC)		24 650,00 €
Subtotal 1			24 650,00 €
D.02.02.15.B0.00	Formação - Outras		127 171,13 €
Subtotal 2			127 171,13 €
Total Geral			151 821,13 €

Assim sendo, e tendo em conta o orçamento e as necessidades de formação transmitidas à Direção de Serviços Administrativos e Financeiros (DSAF), apresentam-se seguidamente um resumo dos custos apresentados em termos de Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) e outras Formações, num total de 14.590,00 euros.

Note-se que, a diferença para o orçamento total reside do facto deste prever ações aos Senhores Presidentes de Comarca a desenvolver oportunamente durante o ano.

Relativamente às outras formações, as necessidades transmitidas à DSAF enquadram-se no âmbito do respetivo serviço, é notória a requisição de formações derivadas de:

- 1) Competências digitais, Inteligência artificial;
- 2) Alterações legislativas, como sendo o código da contratação pública bem como como a Lei de Trabalho em Funções Públicas;
- 3) Aprofundamento de matérias como sendo o caso do protocolo e comunicação.



CAPÍTULO 4 - ACOMPANHAMENTO E MONITORIZAÇÃO DA FORMAÇÃO

A execução do plano de formação encontrar-se sujeito a avaliação interna, mediante diversos momentos de análise, em concordância com o disposto no artigo 23.º do Regulamento Interno de Formação Profissional do CSM, não obstante ocorrerem algumas adaptações que se justifiquem necessárias.

Momento 1 – até 31 de outubro de 2026, elaboração de relatório de monitorização do plano de formação, onde conste o balanço geral, confrontando os dados constantes da planificação com o número de inscrições e as ações realizadas, reformulando, reajustando caso se justifique, a previsão e calendarização das ações de formação que até aí tenham sido, eventualmente, canceladas e redefinindo as ações passíveis de virem a ser realizadas até final da execução do plano.

Momento 2 – até 31 de março de 2027, elaboração do relatório final de formação onde constem todos os dados que permitam uma abordagem global da execução do plano de formação presentemente proposto.



CAPÍTULO 5 - AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO

5.1. Avaliação do impacto e eficácia da formação

O processo de avaliação será realizado em plenitude com o disposto no artigo 24.º do Regulamento Interno de Formação Profissional do CSM, constituindo um instrumento estratégico fundamental e essencial, sem o qual não será possível avaliar os resultados alcançados, regular o processo em si e desenvolver e melhorar continuamente o mesmo.

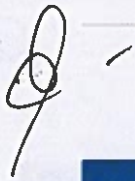
Neste contexto, o processo de avaliação permitirá:

- Aferir os impactos ao nível de desempenhos organizacionais e individuais, no que diz respeito à perceção da transferência de conhecimentos para o posto de trabalho;
- Determinar a eficácia e eficiência das componentes da intervenção formativa;
- Avaliar a satisfação dos trabalhadores quanto às expetativas alcançadas.

Como forma de avaliar o modo como a formação afeta o desempenho ou mesmo a atitude face à organização e/ou às funções e tarefas por parte dos trabalhadores, assim como o reflexo que os eventuais impactos têm nas equipas em que se encontram integrados, planifica-se as seguintes ações:

- Inquérito aos superiores hierárquicos, avaliando o impacto e eficácia da aprendizagem adquirida ao nível do desempenho profissional e organizacional;
- Inquérito aos trabalhadores que frequentaram ações de formação, nomeadamente ao nível da satisfação das expetativas alcançadas;
- Aferição da taxa de execução do plano de formação (percentagem de ações realizadas face ao número de ações planeadas).





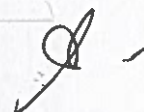
CAPÍTULO 6 - MELHORIA CONTÍNUA

No sentido de promover um Serviço Público de qualidade, eficaz e de referência, em amplitude com as políticas de desenvolvimento e inovação, a procura constante da melhoria contínua e consolidação de conhecimentos e saberes no âmbito da formação profissional, tem vindo a ser uma das preocupações mais vincadas na Administração Pública.

Neste contexto e numa visão maximizadora dos benefícios da formação e de melhoria contínua, é igualmente tido em consideração a partilha de conhecimentos entre trabalhadores de áreas iguais e/ou congéneres, como medida de capitalização de conhecimento promovendo uma aprendizagem em cadeia, bem como a melhoria do desempenho profissional para a aquisição e desenvolvimento de novas competências, na medida em que a valorização profissional irá contribuir para a melhoria da gestão organizacional.

Importa ainda reforçar que, aquando da realização do processo de monitorização do plano formativo deverão ser pesadas e avaliadas as falhas detetadas, tendo como objetivo o cálculo de possíveis entraves e obstáculos, levando-se, igualmente, em consideração todas as sugestões acolhidas.





CONSIDERAÇÕES FINAIS

A valorização dos RH capacitando-os, de forma mais interativa para um melhor desempenho, dotando-os de novos saberes, conhecimentos e competências técnicas e comportamentais adequadas, por um lado e, por outro, numa perspetiva mais abrangente da transmissão e partilha do conhecimento, favorecendo a polivalência e, permitindo, uma maior adaptabilidade por parte dos trabalhadores a novas funções e desafios, leva a que o “investimento” realizado assente numa linha orientadora da política de gestão de pessoas, revelando-se um fator determinante na obtenção dos melhores resultados, contribuindo concomitantemente para o aumento da eficácia, eficiência e qualidade dos serviços.

Assente nesta filosofia e tendo em conta uma visão estratégica, a formação profissional promovida pelo CSM centra o seu enfoque no desenvolvimento e aprofundamento dos conhecimentos do seu capital humano, indo de encontro às exigências da mudança, numa perspetiva de futuro e de melhoria de gestão organizacional, como uma alavanca para a capacidade pró-ativa da Instituição.

Na abordagem às necessidades formativas do Conselho foi possível identificar ações fulcrais de forma a dar respostas concretas às necessidades expressas pelos trabalhadores em contexto organizacional.

Em síntese, para além de se potenciar e promover o desenvolvimento das capacidades individuais dos trabalhadores, visa-se potenciar e promover igualmente, o desempenho organizacional traduzido numa maior rentabilidade e produtividade com vista ao alcance de elevados níveis de eficiência e eficácia do serviço prestado. Logo, as políticas de desenvolvimento dos recursos humanos e de inovação e modernização administrativas, premiadas pelo CSM assentam na constante valorização das práticas e competências dos seus trabalhadores.

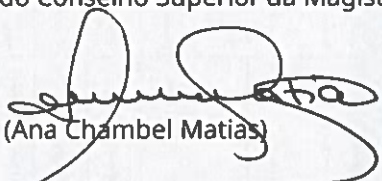
Reforça-se ainda que, as apostas no capital intelectual associado às estratégias de gestão de pessoal são consideradas componentes essenciais e fundamentais para a diferenciação das Organizações que se querem modernas, atuais, competitivas e eficazes.

ANEXO

Anexo I - Formulário de identificação das áreas e ações de formação

Conselho Superior da Magistratura, 22 abril de 2026,

A Juiz-Secretária do Conselho Superior da Magistratura,



(Ana Chambel Matias)



Anexo I - Formulário de identificação das áreas e das ações de formação

NOME COMPLETO	CARREIRA	UNIDADE ORGANIZATIVA	ÁREA DE FORMAÇÃO	AÇÃO DE FORMAÇÃO	DATA PREVISTA DE INÍCIO	DATA PREVISTA DE FIM	DURAÇÃO (HORAS)	TIPO DE HORARIO (LABORAL/POS-LABORAL/MISTO)	REGIME DE FORMAÇÃO (PRESENCIAL/LEARNING/MISTO)	ENTIDADE FORMADORA	GRAU DE PRIORIDADE	CUSTO ESTIMADO
GAVPM												
Maria Fernanda Martins	Técnicos Especialistas	GAVPM	Interessa e Serviço Público	Comunicação e Marketing	A Agendar		9h	Laboral	Formação a distância	IMA		90 €
Maria Fernanda Martins	Técnicos Especialistas	GAVPM	Interessa e Serviço Público	Planeamento e organização de eventos	A Agendar		a definir	a definir	a definir	International Institute of Protocol		a definir
Tiago Silva	Técnicos Superiores	GAVPM	Interessa e Serviço Público	Idiomas	A Agendar		a definir	a definir	a definir	a definir		a definir
Tiago Silva	Técnicos Superiores	GAVPM	Interessa e Serviço Público	Formação de Formadores	A Agendar		a definir	a definir	a definir	a definir		a definir
Carlos Fernando Martins da Cruz	Oficiais de Justiça	GAVPM	Competências Digitais	Power BI	25/05/2026	01/06/2026	21h	Pós-Laboral	Presencial	Rumos		414 €
Carlos Fernando Martins da Cruz	Oficiais de Justiça	GAVPM	Competências Digitais	Excel Intermediário	27/04/2026	30/04/2026	14h	Laboral	Presencial	Rumos		288 €
Crizina Benedita Moreira Gonçalves Marques	Oficiais de Justiça	GAVPM	Competências Digitais	Análise de dados com Excel	A Agendar		a definir	a definir	a definir	High Skills		a definir
Crizina Benedita Moreira Gonçalves Marques	Oficiais de Justiça	GAVPM	Competências Digitais	Análise de dados aplicada	A Agendar		a definir	a definir	a definir	High Skills		a definir
Vera Lúcia Nunes Martins Ferreira Morais	Oficiais de Justiça	GAVPM	Competências Digitais	Curso de Curta Duração em Análise de Dados com Excel	A Agendar		a definir	a definir	a definir	High Skills		a definir
Vera Lúcia Nunes Martins Ferreira Morais	Oficiais de Justiça	GAVPM	Competências Digitais	Análise de Dados Aplicada	A Agendar		24h	Laboral	Formação a distância	IMA		240 €
César Alexandre Delgado de Melo	Oficiais de Justiça	GAVPM	Interessa e Serviço Público	Cooperação para o Desenvolvimento	A Agendar		120h	Laboral	Presencial/Regime Misto	IMA		1 200 €
César Alexandre Delgado de Melo	Oficiais de Justiça	GAVPM	Interessa e Serviço Público	Atuação em Direito Europeu, Global e Comparado	A Agendar		150h	Laboral	Presencial/Regime Misto	Faculdade de Direito de Lisboa		2 000 €
TOTALL												
NOME COMPLETO	CARREIRA	UNIDADE ORGANIZATIVA	ÁREA DE FORMAÇÃO	AÇÃO DE FORMAÇÃO	DATA PREVISTA DE INÍCIO	DATA PREVISTA DE FIM	DURAÇÃO (horas)	TIPO DE HORARIO (LABORAL/POS-LABORAL/MISTO)	REGIME DE FORMAÇÃO (PRESENCIAL/LEARNING/MISTO)	ENTIDADE FORMADORA	GRAU DE PRIORIDADE	CUSTO ESTIMADO



DIREÇÃO DE SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS E FINANCEIROS

GCREP												
NOME COMPLETO	CARRIEIRA	UNIDADE ORGANICA	ÁREA DE FORMAÇÃO	AÇÃO DE FORMAÇÃO	DATA PREVISTA DE INICIO	DATA PREVISTA DE FIM	DURAÇÃO (HORAS)	TIPO DE HORARIO (MARCAS/POS LABORAL/MIISTO)	REGIME DE FORMAÇÃO (PRESENCIAL/LEARNING/MIISTO)	ENTIDADE FORMADORA	GRAU DE PRIORIDADE	CUSTO ESTIMADO
Laura Sofia Martins Peralção	Técnica Especialista	GCREP	Competências Digitais	Bootcamp de IA aplicada ao Processo Criminol	21/09/2026	22/09/2026	12h	Laboral	Presencial/online tempo real	FLAG		400 €
Laura Sofia Martins Peralção	Técnica Especialista	GCREP	Competências Digitais	Canva com IA	29/04/2026	08/05/2026	12h	Pós Laboral	Presencial/online tempo real	FLAG		350 €
Soraia Fernandes	Técnica Superior	GCREP	Interessa a Serviço Público	Comunicação na AP: Produção de Eventos	A Agendar		9h	Laboral	Formação à distância	INA		90 €
Soraia Fernandes	Técnica Superior	GCREP	Interessa a Serviço Público	Bootcamp de ChatGPT - From Zero to Hero	25/05/2026	03/06/2026	15h	Pós Laboral	Formação à distância	FLAG		400 €
TOTAL 2											1.240,00 €	
DDU												
Cristina Patrícia Benites Martins	Assistente Técnica	DDU	Interessa a Serviço Público	COMPRIAS PÚBLICAS SUSTENTÁVEIS	19/10/2026	20/10/2026	7h	Laboral	Formação à distância	INA		70 €
Cristina Patrícia Benites Martins	Assistente Técnica	DDU	Competências Digitais	INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA ÓPTICA DO UTILIZADOR	A Agendar		40h	Laboral	Formação à distância	INA		400 €
Gabriel de Almeida Figueira	Oficial Justiça	DDU	Competências Digitais	Redes e Comunicações	A Agendar		14h	Laboral	Formação à distância	Gallieus		640 €
Gabriel de Almeida Figueira	Oficial Justiça	DDU	Competências Digitais	MS-102: Microsoft 365 Administrador Essenciais	A Agendar		35h	Laboral	Formação à distância	Gallieus		1.510 €
Miguel Ângelo Marques Caninhas	Oficial Justiça	DDU	Competências Digitais	CEH - Ethical Hacker	15/06/2026		40h	Laboral	Formação à distância	behaviour		2.100 €
Miguel Ângelo Marques Caninhas	Oficial Justiça	DDU	Competências Digitais	Implementing and Administering Cisco Solutions (CCNA)	A Agendar		35h	Laboral	Formação à distância	Rumos		1.990 €
TOTAL 3											6.730,00 €	
DSAF												
Carlen Neves	Técnico Superior	DSAF	Interessa a Serviço Público	Contratação Pública - CCP	A Agendar		16h	Laboral	Formação à distância	INA		140 €
Carlen Neves	Técnico Superior	DSAF	Interessa a Serviço Público	Aplicação e Ferramentas Informáticas no âmbito do CCP - IA e outros	30/06/2026	16/07/2026	21h	Laboral	Formação à distância	INA		210 €
Ulisses Patrícia Sá Meneiros	Assistente Técnica	DSAF	Interessa a Serviço Público	Iniciação a Gestão de Projetos	16/06/2026	25/06/2026	21h	Laboral	Formação à distância	INA		210 €



DIREÇÃO DE SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS E FINANCEIROS

Uliana Patrícia Sá Manteigas	Assistente Técnica	DSAF	Interessa e Serviço Público	Despesas Urgentes e Modificações Regras de Fundo de Manobras, LCPA e CCP	12/05/2026	12/05/2026	3h	Laboral	Formação a distância	INA	30 €
Vitor Armando da Silva Fernandes	Assistente Técnico	DSAF	Interessa e Serviço Público	Marketing Digital no AP (Módulos 1, 2 e 3)	A Agendar		21h	Laboral	Formação a distância	INA	330 €
Vitor Armando da Silva Fernandes	Assistente Técnico	DSAF	Interessa e Serviço Público	Código do Procedimento Administrativo para Não Juristas	A Agendar		21h	Laboral	Formação a distância	INA	210 €
Nuno José Ferreira Morgado	Técnico Superior	DSAF	Interessa e Serviço Público	Formação Especializada em Relato Financeiro e Demonstrações no SIC-AP	16/11/2026		20h	Laboral	Formação a distância	INCURSO	480 €
Nuno José Ferreira Morgado	Técnico Superior	DSAF	Interessa e Serviço Público	Despesas Urgentes e Ineditáveis Regras de Fundo de Manobras, LCPA e CCP	12/05/2026	12/05/2026	3h	Laboral	Formação a distância	INA	30 €
Pedro José Portugal dos Anjos	Técnico Superior	DSAF	Cidadania e Participação	Programa de Capacitação em Direitos Humanos para a AP	A Agendar		30h	Laboral	Formação a distância	INA	Gratuito
Pedro José Portugal dos Anjos	Técnico Superior	DSAF	Competências Digitais	Inteligência Artificial para Dirigentes, Gestores de Projeto e Equipes Técnicas	A Agendar		14h	Laboral	Formação a distância	INA	150 €
Ana Cristina Veríssimo da Costa Mendes Albino	Assistente Técnica	DSAF	Interessa e Serviço Público	RecAP: Orientação para a Colaboração	Oportunamente			Laboral	Formação a distância	INA	Gratuito
Ana Cristina Veríssimo da Costa Mendes Albino	Assistente Técnica	DSAF	Interessa e Serviço Público	RecAP: Orientação para os Resultados	Oportunamente			Laboral	Formação a distância	INA	Gratuito
Cristina Maria dos Santos de Oliveira e Silva	Oficial Justiça	DSAF	Competências Digitais	Competências Digitais Essenciais	16 agosto		6h	Laboral	Formação a distância	INA	Gratuito
Cristina Maria dos Santos de Oliveira e Silva	Oficial Justiça	DSAF	Competências Digitais	Competências Digitais em Tecnologias Emergentes	16 agosto		6h	Laboral	Formação a distância	INA	Gratuito
Marina Isabel Botelho Silva	Oficial Justiça	DSAF	Competências Digitais	Inteligência Artificial na Sociedade e Serviços Públicos	30/05/2026	16/07/2026	21h	Laboral	Formação Mista	INA	210 €
Marina Isabel Botelho Silva	Oficial Justiça	DSAF	Interessa e Serviço Público	Pós-graduação em Contabilidade e Gestão Financeira na Administração Pública	A Agendar					INA	750 €
Sara Alexandra Vaz da Costa	Técnico Superior	DSAF	Liderança	Pós-graduação em Gestão de Pessoas na Administração Pública	A Agendar		150h	Laboral	Formação Mista	INA	1500€
Sara Alexandra Vaz da Costa	Técnico Superior	DSAF	Liderança	Liderança Executiva na Administração Pública LEAP	A Agendar		142h	Laboral	Formação Mista	INA	1.500 €
María de Jesus Amiano Marques	Directora de Serviços	DSAF	Competências Digitais	Power BI	13/05/2026	02/06/2026	21h	Laboral	Formação Mista	INA	300 €
María de Jesus Amiano Marques	Directora de Serviços	DSAF	Liderança	Liderança em Contexto Público Liderança de Organizações	12/10/2026	19/10/2026	21h	Laboral	Formação Mista	INA	210 €



DIREÇÃO DE SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS E FINANCEIROS

NOME DO BENEFICIÁRIO	DIREÇÃO DE SERVIÇOS	DSAF	INTERESSE E SERVIÇO PÚBLICO	SNC-AP - SISTEMA DE NORMALIZAÇÃO PARA AS ADMINISTRAÇÕES PÚBLICAS	A Agendar	DURAÇÃO (horas)	TIPO DE HORARIO (LABORAL/OUTRO LABORAL/MISTO)	REGIME DE FORMAÇÃO (PRESENCIAL/E-LEARNING/MISTO)	ENTIDADE FORMADORA	CPAU DE PRIORIDADE	CUSTO ESTIMADO
Mário de Jesus António Marques	Direção de Serviços	DSAF	Interesse e Serviço Público	SNC-AP - SISTEMA DE NORMALIZAÇÃO PARA AS ADMINISTRAÇÕES PÚBLICAS	A Agendar	50h	Laboral	Formação Mista	INA		500 €
Carla Almeida	Técnica Superior	DSAF	Interesse e Serviço Público	SNC-AP - SISTEMA DE NORMALIZAÇÃO PARA AS ADMINISTRAÇÕES PÚBLICAS	A Agendar	50h	Laboral	Formação Mista	INA		500 €
Carla Almeida	Técnica Superior	DSAF	Interesse e Serviço Público	Gestão Financeira	A Agendar	42h	Laboral	Formação Mista	INA		420 €
TOTAL 3											
DSQMU											
Sónia Cristina Canudo Alpalhão	Assistente Técnica	DSQMU	Interesse e Serviço Público	AÇÃO DE FORMAÇÃO	A Agendar	35h	Laboral	Formação à distância	INA		350 €
Sónia Cristina Canudo Alpalhão	Assistente Técnica	DSQMU	Competências Digitais	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas	A Agendar	6h	Laboral	Formação à distância	INA		Gratuito
João Cabido Calvita	Director de Serviços	DSQMU	Competências Digitais	FA-AP ATUALIZAÇÃO DE DIRIGENTES: INOVAÇÃO E TRANSIÇÃO DIGITAL	A Agendar	40h	Laboral	Formação à distância	INA		A definir
João Cabido Calvita	Director de Serviços	DSQMU	Interesse e Serviço Público	FA-AP ATUALIZAÇÃO DE DIRIGENTES: GESTÃO DE PROJETOS	A Agendar	20h	Laboral	Formação à distância	INA		A definir
TOTAL 6											
1.150,00 €											

TOTAL GERAL 1.150,00 €

Legenda (cont): 50% do valor da proposta financiado por bolsa concedida pelo INA, I. P. no âmbito do PRR + 50% do valor da proposta suportado pela entidade empregadora ou pelo tomador
Legenda (cor): Bolsa concedida pelo INA, I. P. no âmbito do PRR. Caso o formando não conclua o curso com sucesso, tem de proceder ao reembolso, ao INA, do valor correspondente à bolsa PRR

