



PLANO DE FORMAÇÃO

Município da Ribeira Brava
Em parceria com a AMRAM

Aprovado em Assembleia Municipal de 27 de fevereiro de 2026 por proposta da Câmara Municipal de 12 fevereiro de 2026.



1. Enquadramento e objetivos

O presente Plano de Formação da Câmara Municipal da Ribeira Brava, desenvolvido em parceria com a AMRAM, tem como objetivo o reforço contínuo das competências técnicas, funcionais e comportamentais dos trabalhadores e dirigentes do Município, promovendo uma administração local mais eficiente, transparente, moderna e orientada para o interesse público.

O Plano assume igualmente um papel estruturante no **cumprimento do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC)**, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, enquanto instrumento essencial para a mitigação de riscos, a consolidação de uma cultura de integridade e a responsabilização dos diversos intervenientes nos processos administrativos e financeiros.

2. Princípios orientadores

O Plano de Formação assenta nos seguintes princípios: - Adequação às necessidades reais dos serviços e unidades orgânicas; - Articulação com os instrumentos de planeamento, controlo interno e prevenção da corrupção; - Reforço da conformidade legal e procedimental; - Promoção da ética, da transparência e da responsabilização; - Flexibilidade e possibilidade de ajustamento ao longo do exercício.

3. Áreas de formação e ações previstas

As ações de formação a desenvolver correspondem integralmente ao plano disponibilizado pela AMRAM, sendo organizadas por áreas temáticas para efeitos de planeamento e operacionalização.

3.1. Atendimento, organização e competências transversais

- Desenvolvimento prático das competências do atendimento: como simplificar o atendimento
- Gestão do tempo e organização do trabalho – competências de organização, planeamento e autonomia
- Inteligência emocional: competência para promover resultados e relações assertivas na função pública
- Gestão de reclamações
- Gestão pública na administração local



- Cidadania, igualdade, inclusão e acessibilidades
- Acessibilidade universal e inclusão – normas técnicas e boas práticas

3.2. Planeamento, gestão por objetivos e recursos humanos

- Modelos e metodologias de gestão por objetivos na função pública
- O planeamento e gestão dos recursos humanos
- Orçamento do Estado – implicações ao nível da gestão de recursos humanos na administração local
- Recrutamento – Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro
- Mapa de pessoal – como preparar o mapa de pessoal no âmbito do RECAP
- Procedimento concursal – peças processuais em termos práticos

3.3. Contabilidade pública, orçamento e gestão financeira

- Elaboração dos documentos previsionais no âmbito da NCP 26
- Contabilidade de gestão nos municípios no âmbito do SNC-AP
- Regime financeiro das autarquias locais, quadro legal relacionado e outros aspetos relevantes da gestão financeira

3.4. Contratação pública e gestão de contratos

- Artigo 22.º do Código dos Contratos Públicos – aplicação prática
- Desenvolver competências de gestor de contrato
- Elaboração de peças de procedimento da aquisição de bens e serviços
- A revisão de preços nos bens e serviços
- As empreitadas de obras públicas: fiscalização, responsabilidades na elaboração do projeto e execução do contrato – Portaria n.º 255/2023, de 7 de agosto

3.5. Urbanismo, edificação e património

- Regime jurídico de urbanização e edificação – atualizado
- Novo regime jurídico da urbanização e edificação (RJUE) no âmbito da fiscalização e ilicitude
- A reposição da legalidade urbanística de acordo com a nova redação do RJUE
- Reabilitar: manutenção, projeto e património
- Desempenho energético dos edifícios e NZEB (Decreto-Lei n.º 101-D/2020, de 7 de dezembro)



3.6. Fiscalização, execução fiscal e contraordenações

- Como tramitar o processo de execução fiscal nos municípios: principais etapas
- Aspetos práticos do regime de execução da decisão administrativa contraordenacional
- Guia prático das contraordenações nas autarquias locais – fases e documentos do processo – casos práticos
- O direito das contraordenações: regime geral e regimes especiais – económico, ambiental e rodoviário
- Como elaborar um auto de notícia por infração contraordenacional
- Curso de formação específico para ingresso de trabalhadores na carreira especial de fiscalização

3.7. Modernização administrativa, CPA e compliance

- Medidas de modernização administrativa e aplicação do Código do Procedimento Administrativo
- CPA para não juristas
- Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro (RGPC) e a sua relação com a Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro (regime de proteção de denunciante)

3.8. Tecnologias e inovação

- Building Information Modeling (BIM), com recurso ao Revit

4. Cumprimento do Regime Geral de Prevenção da Corrupção

O presente Plano de Formação constitui um instrumento essencial para o cumprimento efetivo do Regime Geral de Prevenção da Corrupção, assegurando: - A capacitação dos trabalhadores e dirigentes em matérias de ética, integridade e prevenção de riscos; - A mitigação de riscos associados a áreas críticas como contratação pública, urbanismo, recursos humanos, execução financeira e fiscalização; - A operacionalização prática do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas; - A produção de evidência formativa para efeitos de monitorização, avaliação e reporte.



5. Técnicos participantes e responsabilidades

5.1. Destinatários

As ações de formação destinam-se, em função da sua natureza e conteúdos, aos seguintes participantes: - Dirigentes superiores e intermédios; - Técnicos superiores das áreas financeira, jurídica, recursos humanos, contratação pública, urbanismo, fiscalização, património, obras municipais e sistemas de informação; - Assistentes técnicos e operacionais, sempre que o conteúdo da formação se relacione diretamente com as suas funções; - Outros trabalhadores cuja participação seja considerada necessária.

5.2. Papel dos dirigentes

Compete aos dirigentes: - Identificar os trabalhadores que deverão frequentar cada ação de formação; - Assegurar a participação dos trabalhadores enquadrados como necessários, tendo em conta as funções exercidas e a exposição a riscos relevantes; - Garantir que a formação contribui efetivamente para o reforço do controlo interno e para o cumprimento do RGPC.

6. Enquadramento orçamental

As ações de formação previstas no presente Plano encontram-se contempladas no Orçamento Municipal, nas rubricas afetas à formação e capacitação dos recursos humanos.

Caso se revele necessário proceder a ajustamentos, designadamente em resultado de necessidades supervenientes, alterações legislativas, recomendações de auditoria ou orientações das entidades competentes, o enquadramento financeiro será ajustado nos termos legalmente admissíveis, salvaguardando os princípios da legalidade, economia, eficiência e boa gestão dos recursos públicos.

7. Disposição final

O presente Plano de Formação assume natureza dinâmica, podendo ser atualizado ao longo do exercício, constituindo um instrumento essencial de modernização administrativa, valorização dos recursos humanos e cumprimento das obrigações legais em matéria de prevenção da corrupção.