



PLANO DE FORMAÇÃO AIMA2025

Agência para a Integração, Migrações e Asilo, I.P.

NOTA INTRODUTÓRIA

O regime da formação profissional na Administração Pública tem como âmbito de aplicação o estabelecido na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas¹, aludindo-se no artigo 71º que “os trabalhadores têm o direito de frequentar ações de formação e aperfeiçoamento para o seu desenvolvimento profissional, incluindo as necessárias à renovação dos títulos profissionais obrigatórios para o desempenho das funções integradas no conteúdo funcional das respetivas carreiras”.

O presente Plano de Formação da AIMA representa desta forma, um passo importante na trajetória de capacitação e desenvolvimento dos nossos servidores públicos.

Este documento reflete o nosso compromisso com a excelência na prestação de serviços e a constante melhoria da administração pública.

Sendo um organismo recém-criado, a AIMA tem como objetivo concretizar as políticas públicas nacionais e europeias em matéria de migração, asilo e igualdade. Acreditamos que a formação contínua dos nossos trabalhadores é essencial para enfrentar os desafios atuais e futuros com competência e ética.

Em linha com essa visão, o Plano de Formação apresenta como objetivos principais:

- Dotar os trabalhadores da AIMA de conhecimentos que melhorem a eficiência e a qualidade dos serviços prestados;
- Consolidar uma cultura organizacional baseada na integridade, transparência e responsabilidade, essenciais para construir uma relação de confiança com a sociedade;
- Apoiar o crescimento pessoal dos trabalhadores, valorizando o bem-estar, a motivação e a satisfação no ambiente de trabalho.

Em 2024 foi realizada uma análise organizacional da formação, com base num Diagnóstico de Necessidades de Formação (DNF), que permitiu identificar as áreas que carecem de atualização ou reciclagem de conhecimentos e/ou desenvolvimento de competências, pretendendo-se, assim, conciliar as necessidades da organização com as expectativas e as motivações dos trabalhadores. Mediante esta análise é disponibilizado aos trabalhadores um elenco de cursos que possibilitarão não só a sua aplicabilidade no seu trabalho diário como, também, desenvolver a sua versatilidade para outras tarefas que possam advir.

Face à referida análise de necessidades resultantes do DNF, bem como aos desafios do Plano de Atividades de 2025, importa que a formação concebida torne tais intentos atingíveis. Deste modo, centrados acesso a oportunidades de crescimento e desenvolvimento, com vista ao cumprimento da missão desta Agência, importa dar a conhecer o Plano de Formação para 2025, com os objetivos, indicadores e atividades formativas planeadas.

Creemos que, por meio deste plano, a AIMA, enquanto organismo recente, fortalecerá a sua capacidade de cumprir de forma eficaz, transparente e profissional, a sua missão institucional.

¹Lei n.º 35/2014, 20 de junho | Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

OBJETIVOS E ESTRATÉGIAS DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Nos contextos profissionais e pessoais atuais, a aprendizagem e o conhecimento são indispensáveis para uma atuação eficaz, tanto para as pessoas quanto para as organizações. Para um organismo recente como a AIMA, a Formação Profissional não só oferece uma oportunidade crucial para o desenvolvimento individual, mas também constitui um investimento estratégico para a instituição, reforçando a capacidade de adaptação às mudanças e aos desafios, assegurando uma prestação de serviços de excelência.

A aposta na promoção de um ambiente organizacional assente na colaboração, inovação e inclusão de todos é em larga medida, o maior objetivo deste Plano, por meio do fortalecimento das competências essenciais, sendo estas o aperfeiçoando das competências técnicas e comportamentais necessárias para garantir um desempenho excecional em cada função.

O *perfil transversal* de que se reveste esta Agência, dirigindo a sua atuação a diferentes destinatários, exige que a promoção da atualização constante de conhecimentos, a par com a inovação, a adaptabilidade a novas tecnologias e práticas seja uma constante.

Incentivar o crescimento pessoal e profissional por meio do desenvolvimento de competências é o que se propõe com o Plano de Formação agora apresentado.

OBJETIVOS	Elevar as competências dos trabalhadores
	Otimizar o desempenho dos trabalhadores e dos serviços
	Constituir equipas coesas e motivadas
	Promover a valorização e competitividade profissional
	Promover a qualificação de trabalhadores
ESTRATÉGIAS	Desenvolvimento de uma atuação orientada para a qualidade e/ou objetivos
	Auscultação dos trabalhadores
	Criação de uma cultura organizacional direcionada para a formação
	Definição de uma abrangente programação formativa

PLANO FORMATIVO

O investimento formativo em 2025 dará ênfase às formações de carácter obrigatório e estruturante, refletindo esta abordagem, a necessidade de conformidade com as exigências legais e a importância de estabelecer uma base sólida de competências que garantam a eficiência e a qualidade dos serviços prestados à sociedade.

A formação obrigatória abrange áreas exigidas por leis e regulamentos, sendo estas, nomeadamente, segurança no trabalho, proteção de dados, igualdade de oportunidades, formação inicial de trabalhadores em Funções Públicas e a formação inicial exigida para o exercício de cargos dirigentes.

Esta formação é crucial para garantir que os funcionários públicos estão cientes das normas e procedimentos que devem seguir, assegurando a conformidade legal e a promoção de um ambiente de trabalho seguro e inclusivo.

Promover-se-á ainda a qualificação dos trabalhadores e dirigentes, nomeadamente, com formação inicial:

- *A formação inicial geral é obrigatória e tem lugar durante o período experimental de vínculo, destinando-se aos trabalhadores que iniciam funções públicas, visando contribuir para a consciencialização dos valores de serviço público e das especiais características do desempenho de funções públicas;*
- *A formação inicial específica é a destinada à aquisição de competências indispensáveis ao início qualificado de uma atividade profissional, concretizada através de um programa adequado de formação,*
- *Considera-se ainda formação inicial a exigida para o exercício de cargo dirigente, nos termos do respetivo estatuto.*

O foco do investimento formativo em 2025 da AIMA nas formações de carácter obrigatório e estruturante reflete uma abordagem integrada que combina conformidade legal com desenvolvimento estratégico e é este equilíbrio essencial para garantir não apenas a conformidade e a segurança, mas também a qualidade e a eficiência do serviço público.

Ao priorizar estas formações, a AIMA não só cumpre com as suas obrigações legais, mas também constrói uma base sólida para a modernização e inovação contínua dos serviços prestados à sociedade.

Prevê-se a realização de formação sobre Segurança e Saúde no Trabalho, promovendo-se ações sobre prevenção de acidentes e primeiros socorros, garantia de um ambiente laboral seguro e protegido.

Será realizada formação em conformidade com o Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD), de forma a assegurar a privacidade, segurança e tratamento das informações pessoais.

No âmbito do Plano de Prevenção da Corrupção e de acordo com o normativo² decorrente da sua aplicação, serão ainda promovidas ações relativamente a Ética, Transparência e Prevenção da Corrupção.

² Decreto-Lei n.º 109-E/2021, 9 de dezembro | Regime Geral de Prevenção da Corrupção

De igual forma e, consequentes com a Missão desta Agência serão asseguradas ações no campo de ação da Proteção Internacional³.

Haverá também um investimento na formação sobre Diversidade e Inclusão, em programas que promovam a igualdade de oportunidades e combatam a discriminação no local de trabalho.

O Plano Formativo agora elaborado pretende e procura fortalecer competências, ocupando lacunas de conhecimento e tentando acompanhar a constante evolução da sociedade, cada vez mais intercultural e desafiadora do ponto de vista das respostas às quais a Administração Pública tem de atender.

Tal como definido no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 86-A/2016⁴, o presente Plano de Formação assume os seguintes Princípios:

- Universalidade, abrangendo todos os trabalhadores e dirigentes desta Agência;
- Igualdade no acesso, garantindo que os colaboradores, independentemente da carreira, ou função, tenham iguais oportunidades no acesso à formação profissional;
- Boa administração, contribuindo para a melhoria da eficácia, eficiência e qualidade dos serviços prestados pela AIMA, e para uma atuação próxima juntos dos seus beneficiários e destinatários;
- Integração, garantindo-se a inserção e coerência dos processos formativos no ciclo de gestão de órgãos e serviços e de pessoas;
- Adequação do processo formativo, em todas as suas fases, às efetivas necessidades dos trabalhadores.

A ACADEMIA AIMA elaborou este Plano e será responsável pela sua gestão, acompanhamento e monitorização, em articulação com os trabalhadores desta Agência, e prestará o necessário apoio logístico, de gestão e administração, garantindo a adoção dos necessários mecanismos de qualidade e independência em relação ao Plano de Formação a executar.

A concretização deste Plano será efetuada com recurso a Entidades Formadoras reconhecidas, sendo que se irá privilegiar a formação promovida no âmbito dos seus ativos internos, de modo a otimizarem-se recursos e conhecimentos adquiridos, já validados, e assegurar a coerência no âmbito do ecossistema da própria entidade.

Resultante da implementação do Plano e da monitorização efetuada, assim como da própria dinâmica do processo formativo, poderão ser introduzidos ajustamentos ao planeamento previsto no Plano Formativo e previsão de encargos identificados no ponto seguinte.

³ Lei n.º 27/2008, 30 de junho | Condições e procedimentos de concessão de asilo ou proteção subsidiária e os estatutos de requerente de asilo, de refugiado e de proteção subsidiária,

⁴ Regime da Formação Profissional na Administração Pública | Princípios

DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE FORMAÇÃO

O Diagnóstico de Necessidades foi elaborado considerando o total de trabalhadores a exercerem funções na AIMA, no período definido para resposta ao mesmo, tendo decorrido este durante o período de 15.10.2024 a 23.10.2024. Obteve-se um total de **554 respostas**, representando este número **65% do Universo AIMA** (853 trabalhadores).

INFOGRAFIA | DIAGNÓSTICO NECESSIDADES DE FORMAÇÃO

Em resumo, de um universo de 853 trabalhadores (inclui os prestadores de serviços de mediação sociocultural) a exercer funções na AIMA, o Diagnóstico de Formação obteve 554 respostas, correspondente a 65 %. Estes trabalhadores priorizaram 1566 Cursos/Módulos de Formação diferentes. Os 10 cursos mais escolhidos representam 48,37% do total das respostas.

EM RESUMO:

Universo AIMA (Trabalhadores e prestadores de serviços)

853



% Respostas

65%



Número de trabalhadores respondentes

554



Número de Cursos/Módulos Selecionados

1566

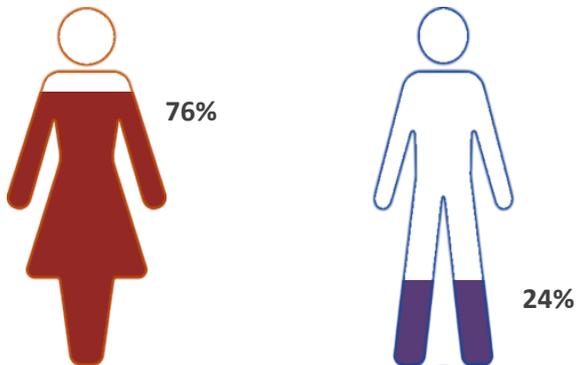


10 Cursos + Escolhidos representam

48,37%



% RESPOSTAS POR SEXO

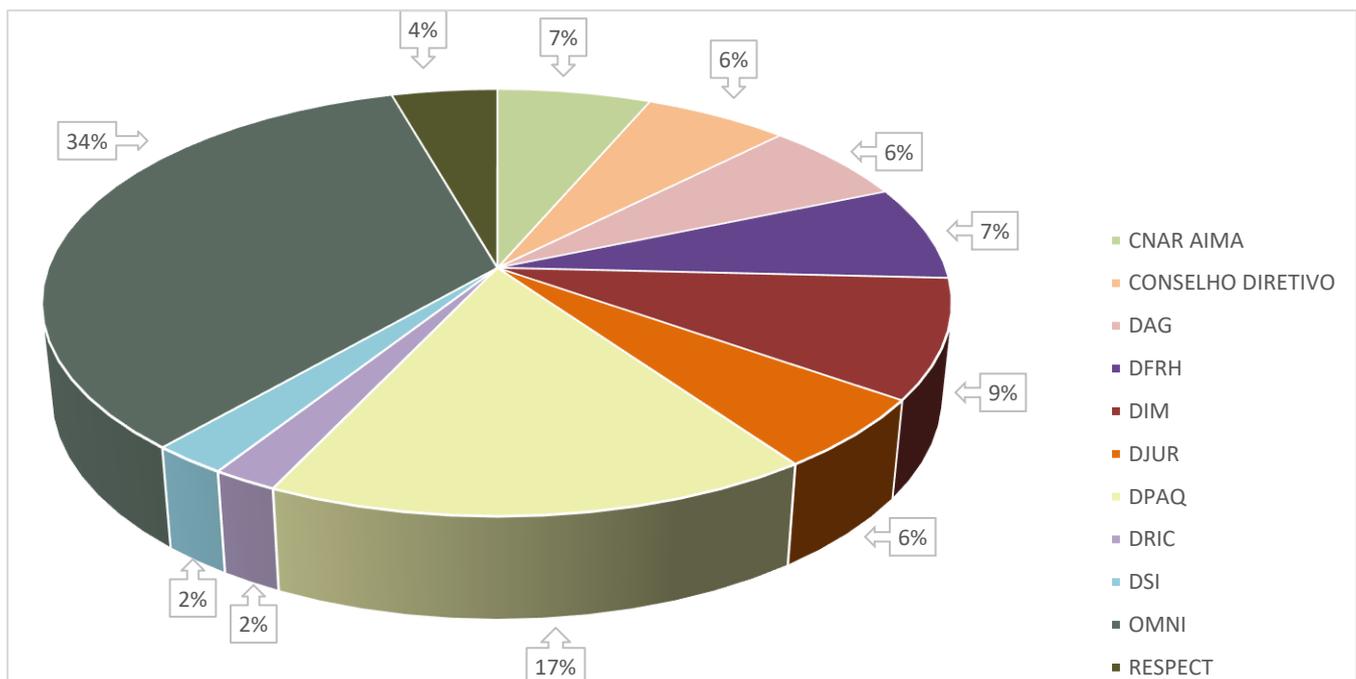


O número de trabalhadores/as que responderam ao Diagnóstico de Necessidades elevou-se a 554. Destes, 76% de respostas são do sexo feminino e 24% do sexo masculino, correspondendo em termos absolutos a 421 e 131, respetivamente.

Note-se a existência de 2 respostas em que foi assinalada a opção “Não Responde”.

% RESPOSTAS POR DEPARTAMENTO

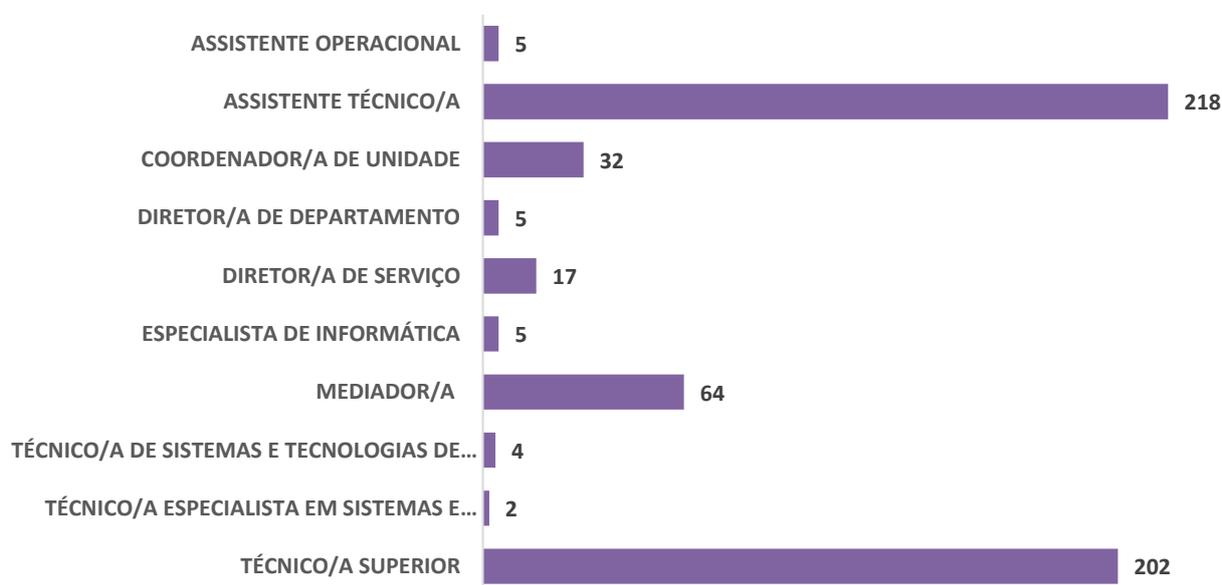
O número de respostas ao Diagnóstico de Necessidades de Formação, por Departamento, reflete obviamente a constituição em termos numéricos das diferentes equipas da AIMA, I.P. Assim, mais de 50% das respostas ao Diagnóstico pertencem a trabalhadores de dois Departamentos, 34 % são respostas de trabalhadores pertencentes ao OMNI e 17% ao DPAQ. Todos os outros departamentos têm uma percentagem de participação inferior a 10%: DIM 9%; CNAR 7%; DFRH 7%; Unidades Orgânicas na dependência do CD, DAG e DJUR 6%; RESPECT 4%; DRIC e DSI 4%.



FUNÇÃO EXERCIDA NA ENTIDADE

Do total dos trabalhadores respondentes ao Diagnóstico de Necessidades, 218 trabalhadores são assistentes técnicos e 202 são técnicos superiores. 32 respostas recolhidas pertencem a trabalhadores que exercem funções de coordenação de unidade e 17 de direção de serviços. Com 5 respostas surgem os assistentes operacionais, diretores de departamento e especialistas de informática. Por fim, com 4 e 2 respostas respetivamente, aparecem os técnicos e técnicos especialistas de sistemas e tecnologias.

Salienta-se que também foram contabilizadas as 64 respostas ao Diagnóstico dos prestadores de serviços por meio dos protocolos de mediação sociocultural.



ÁREAS DE FORMAÇÃO SELECIONADAS - CURSOS ESCOLHIDOS

A Tabela infra espelha os cursos mais escolhidos por parte dos entrevistados:

DIREITO	14, 18 %
LÍNGUAS ESTRANGEIRAS	6,4 %
GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS E EQUIPAS	5,9 %
LEI DA IMIGRAÇÃO	5,5 %

FORMAÇÃO ASSÍNCRONA EXCEL	4,2 %
ATENDIMENTO	3,8 %
CIDADANIA PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS PARA A AP	2,25 %
SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	2,25 %
UNIÃO EUROPEIA	2,25 %
CONTRATAÇÃO PÚBLICA	1,72 %

CURSOS MAIS ESCOLHIDOS POR DEPARTAMENTO

O quadro infra espelha os cursos mais escolhidos, distribuídos por Departamento:

CURSOS/DEPARTAMENTOS	CNAR AIMA	CONSELHO DIRETIVO (*)	DAG	DFRH	DIM	DJUR	DPAQ	DRIC	DSI	OMNI	RESPECT	% TOTAL GERAL CURSOS
DIREITO	18	5	3	8		54	85	1		48		14,18%
LÍNGUAS ESTRANGEIRAS	10	11		7	14	1	16	4		27	6	6,36%
GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS E EQUIPAS	5	3	7	10	11	3	14			33	3	5,90%
LEI DE IMIGRAÇÃO					4	3	14	2		56	4	5,50%
FORMAÇÃO ASSÍNCRONA EXCEL	2	4	17	7	13		6		3	10	1	4,17%
ATENDIMENTO	4	4	3		8		2			36		3,78%
CIDADANIA PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS PARA A AP		3	1		3	3	7	1		16		2,25%
SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	1	5	3		2		5			18		2,25%
UNIÃO EUROPEIA			1		1	2	13	2		15		2,25%
CONTRATAÇÃO PÚBLICA			21				1		2	2		1,72%

(*) Inclui as Unidades Orgânicas na dependência do Conselho Diretivo

PLANOFORMATIVO E PREVISÃO DE ENCARGOS – 2025

Os encargos com a Formação Profissional da AIMA, I.P., irão incidir fundamentalmente sobre a formação inicial de trabalhadores e formação inicial e contínua de dirigentes, estimando-se para este efeito uma despesa de 152.270,00€.

Globalmente, em matéria de encargos com a Formação Profissional para 2025, estima-se uma despesa total de 349.696,00 €. Ressalva-se, porém, que o valor apresentado é previsional.

Acresce aos encargos, um valor a apurar em consulta ao mercado com vista à prossecução do programa de formação no âmbito da “Segurança e Saúde no Trabalho” e do programa de formação no âmbito do “Regime Geral da Prevenção da Corrupção”.

Para a previsão de custos tiveram-se em conta os valores referência que o INA apresenta no seu Plano de Formação 2025, privilegiando-se esta entidade enquanto Entidade Formadora, não obstante poderem vir a ser consideradas outras que, na avaliação à data de realização das Formações apresentem a melhor relação qualidade/preço.

Áreas/Cursos/ Módulos de formação	Objetivos	Nº de formandos previsto	Custo (Valor indicativo)
Formação Inicial de Assistentes Técnicos	Contribuir para a consciencialização dos valores de serviço público e das especiais características do desempenho de funções públicas e aquisição de competências indispensáveis ao início qualificado da atividade profissional.	20 Assistentes Técnicos	720,00 €
CAT – Formação Inicial	Proporcionar a formação inicial obrigatória que assegure elevados níveis de qualificação em domínios transversais a toda a Administração Pública e em domínios especializados para diferentes perfis profissionais.	60 Técnicos Superiores	39.000,00 €



FA>AP: Dirigentes Intermédios	Desenvolver competências de liderança e gestão operacional na Administração Pública.	73 Dirigentes	104.650,00 €
FA>AP: Dirigentes Superiores	Desenvolver competências de liderança e gestão estratégica na Administração Pública.	4 Dirigentes	5.400,00 €
FA>AP Atualização de Dirigentes: Gerir Equipas com Inteligência Emocional A relevância das ciências comportamentais na AP	Desenvolver competências de nível avançado, em domínios específicos e implementar e/ou garantir a implementação de iniciativas, programas, estratégias e políticas públicas.	5 Dirigentes	2.500,00 €
DIREITO Código do Procedimento Administrativo para Juristas Código do Procedimento Administrativo para não Juristas Contencioso Administrativo Regime Geral das Contraordenações Assiduidade, Pontualidade e Trabalho Extraordinário e Suplementar Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas Teletrabalho Legística Formal Aplicada Preparação e Redação de Atos Legislativos e de Regulamentos	Fornecer um enquadramento substantivo e procedimental à atividade da Administração Pública, permitindo também, antecipar novas questões e desafios que merecem solução.	222 (incluindo Dirigentes, Trabalhadores/as, Mediadores/as)	50.600 €
LÍNGUAS ESTRANGEIRAS Starting Your English Journey Nível Inicial English for the Office Nível Intermédio English for Project Management Nível Avançado English for a Successful Pitch Nível Avançado English for Marketing and Communication Nível Avançado	Desenvolver competências comunicativas em língua inglesa	97 (incluindo Dirigentes, Trabalhadores/as, Mediadores/as)	22.460,00
GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS E EQUIPAS Introdução à Gestão de Pessoas Entrevista de Avaliação de Competências Gestão do Stress e Resiliência Gestão do Tempo e da Produtividade	Capacitar os profissionais para uma gestão eficaz dos recursos humanos em organizações, habilitando-os a responder com maior eficácia aos contínuos desafios enfrentados pelas entidades públicas no cumprimento de suas missões.	89 (incluindo Dirigentes, Trabalhadores/as, Mediadores/as)	15.500,00€

Processamento de Vencimentos e Ajudas De Custo SIADAP Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública SIADAP Definição de Objetivos SMART Gestão De Pessoas na Administração Pública			
Lei da Imigração	Apresentar as condições e procedimentos de entrada, permanência, saída e afastamento de estrangeiros do território nacional, de acordo com o constante na Lei da Imigração e respetivas atualizações-	83 (incluindo Dirigentes, Trabalhadores/as, Mediadores/as)	0,00 €
FORMAÇÃO ASSÍNCRONA EXCEL	Aumentar e potenciar a utilização de ferramentas digitais pelos trabalhadores da Administração Pública.	63 (incluindo Dirigentes, Trabalhadores/as, Mediadores/as)	0,00 €
ATENDIMENTO Atendimento ao Cidadão Gestão de Reclamações	Desenvolver aptidões técnicas e a consolidar competências interpessoais essenciais para um atendimento eficaz e humanizado.	57 (incluindo Dirigentes, Trabalhadores/as, Mediadores/as)	7.940,00 €
CIDADANIA PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS PARA A AP	Capacitar as organizações e trabalhadores públicos para a temática dos direitos humanos e para promover a integração de pessoas pertencentes aos designados grupos vulneráveis, que frequentemente são alvo de discriminação racial, de género, nacionalidade ou por motivo de deficiência.	34 (incluindo Dirigentes, Trabalhadores/as, Mediadores/as)	0,00 €
SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO Ergonomia Laboral Higiene do Trabalho Prevenção De Riscos Psicossociais	Conhecer a legislação aplicável, quer ao nível do regime de enquadramento, quer nas áreas de maior impacto em cada organismo ou serviço, bem como as modalidades de organização, as funções dos serviços de SST e as técnicas de prevenção mais relevantes.	34 (incluindo Dirigentes, Trabalhadores/as, Mediadores/as)	4.340,00 €
UNIÃO EUROPEIA Auxílios de Estado Construção e Funcionamento UE Futuro das Cidades, os Cidadãos e a União Europeia Os Pilares da Sustentabilidade Futuro das Cidades, os Cidadãos e a União Europeia Uma Construção com o Poder Local União Europeia Instituições e Processo Decisório União Europeia No Séc. XXI: Realizações e Perspetivas	Aprofundar o conhecimento sobre os principais domínios de intervenção da UE e a compreensão do contexto daquela organização.	34 (incluindo Dirigentes, Trabalhadores/as, Mediadores/as)	1.200,00 €
CONTRATAÇÃO PÚBLICA Contratação Pública Execução de Contratos Públicos Análise e Avaliação das Propostas Compras Públicas Sustentáveis	Capacitar os funcionários que atuam na aquisição de bens, serviços e obras no setor público.	26 (incluindo Dirigentes, Trabalhadores/as, Mediadores/as)	9.156,00 €

<p>Contratação TIC Elaboração de Peças Procedimentais</p> <p>Responsabilidade Financeira na Contratação Pública</p> <p>Compras e Contratação Pública</p>			
<p>CIDADANIA E PARTICIPAÇÃO, MIGRAÇÕES E INTERCULTURALIDADE, COMPETÊNCIAS DIGITAIS, INOVAÇÃO, INTERESSE E SERVIÇO PÚBLICO, LIDERANÇA</p>			39.080,00 €
<p>ASILO E PROTEÇÃO INTERNACIONAL <i>COI (Country of Origin Information)</i></p>	<p><i>Empower COI researchers and asylum case officers to achieve COI quality standards, which is critical to ensuring high-quality information about countries of origin</i></p>	<p>35 (incluindo Dirigentes, Trabalhadores/as, Mediadores/as)</p>	0,00 €
<p>ASILO E PROTEÇÃO INTERNACIONAL <i>Dublin Regulation</i></p>	<p><i>Provide officials working in the Dublin unit with the skills and knowledge needed to apply the Dublin III regulation in line with the EU asylum acquis and in accordance with international human rights legal instruments using an application for international protection so that the risk of subjectivity in individual cases is reduced</i></p>	<p>35 (incluindo Dirigentes, Trabalhadores/as, Mediadores/as)</p>	0,00 €
<p>ASILO E PROTEÇÃO INTERNACIONAL <i>Interviewing vulnerable persons</i></p>	<p><i>Prepare asylum case officers to obtain as much reliable information as possible when interviewing vulnerable persons, to professionally follow up on the interview, to safeguard an applicant with special needs and to prepare the case for the next steps in the process</i></p>	<p>35 (incluindo Dirigentes, Trabalhadores/as, Mediadores/as)</p>	0,00 €
<p>ASILO E PROTEÇÃO INTERNACIONAL <i>EUAA modules: Foundation, Trainer's path, Exclusion, Management, Reception, Registration, Resettlement, Vulnerability, Communication and information provision, Qualification for international protection and Orientation course</i></p>		<p>70 (incluindo Dirigentes, Trabalhadores/as, Mediadores/as)</p>	0,00 €
<p>Proteção de Dados Pessoais e Segurança da Informação</p>	<p>Proporcionar uma abordagem introdutória à compreensão das matérias da proteção de dados pessoais e segurança da informação</p>	Trabalhadores - totalidade	
<p>Primeiros Socorros Psicológicos * Projeto até maio 2025 CVP</p>	<p>Capacitação de competências elementares para intervir em situações de crise ou catástrofe, procurando o aumento da capacidade de resposta e apoio psicossocial a pessoas afetadas por eventos críticos</p>	<p>30 (incluindo Dirigentes, Trabalhadores/as, Mediadores/as)</p>	0,00 €

Mutilação Genital Feminina	Desenvolvimento de competências técnicas que permitam implementar respostas adequadas e concertadas em situações de MGF/C	20 (incluindo Trabalhadores/as, Mediadores/as)	0,00 €
Competências para a Interculturalidade	Reconhecer a importância da diversidade cultural, identificando barreiras perante situações interculturais; Compreender os valores, conhecimentos e atitudes necessários para uma comunicação intercultural de sucesso	100 (incluindo Dirigentes, Trabalhadores/as, Mediadores/as)	0,00 €
Literacia sobre Racismo e Discriminação Racial	Compreender o racismo e identificar o papel dos estereótipos e dos preconceitos de base racial na manifestação deste fenómeno; Identificar a Igualdade como um direito fundamental e reconhecer a incompatibilidade entre democracia e discriminação; Identificar práticas discriminatórias e conhecer os mecanismos legais existentes em Portugal; Conhecer os principais marcos do direito internacional e nacional na evolução da norma antirracista; Saber como agir perante uma situação de racismo e discriminação racial	100 (incluindo Dirigentes, Trabalhadores/as, Mediadores/as)	0,00 €
Deslocações e Alojamento (*)	47.150,00 €
TOTAL			349.696,00 €
Noções Básicas em Segurança e Saúde no Trabalho	Informar e sensibilizar para o cumprimento da legislação em vigor em matéria de segurança e saúde no trabalho, bem como alertar para os riscos profissionais que envolvem o/a trabalhador/a e as respetivas medidas de prevenção e proteção a aplicar nos locais de trabalho	Trabalhadores - totalidade	a
Promoção de Saúde Mental	Promover estratégias de prevenção para criar e manter um ambiente seguro e minimizar os fatores de risco para a doença mental (natureza individual, familiar, ambiental ou económica)	Trabalhadores - totalidade	a

Noções Básicas de Primeiros Socorros (teórico-prático)	Habilitar os trabalhadores a prestar a primeira assistência a vítimas de acidente ou de doença súbita, até à chegada dos meios de socorro	Trabalhadores - totalidade	a
Combate contra Incêndios e Evacuação de Edifícios	Habilitar os trabalhadores com conhecimentos que lhes permitam intervir, no combate a incêndios (em edifícios/instalações) com recurso a equipamentos de primeira e segunda intervenção, garantindo a evacuação dos ocupantes	Trabalhadores - totalidade	a
Suporte Básico de Vida (teórico-prático)	Recuperar a vida de uma vítima de paragem cardiorrespiratória (PCR), até à chegada de ajuda especializada	Trabalhadores - totalidade	a
Ética, Conduta e Prevenção da Corrupção nas Organizações	Conhecer as noções e princípios gerais sobre Ética e Conduta para as entidades de natureza pública; Sensibilizar para as questões relacionadas com o comportamento ético e adequadas práticas e condutas administrativas; Informar sobre as medidas de prevenção da corrupção implementadas na organização (Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, Código de Ética e de Conduta, Canal de Denúncias); Informar sobre as sanções legalmente previstas pela violação dos deveres previstos na Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas bem como no Código de Ética e de Conduta da AIMA, I.P.; Dar a conhecer os conceitos, procedimentos e formulários relacionados com incompatibilidades, impedimentos e pedidos de escusa, receção de ofertas de cortesia, conflito de interesses, acumulação de funções	Dirigentes e Trabalhadores - totalidade	b
Regime Geral de Prevenção da Corrupção	Identificar os principais elementos caracterizadores do Regime Geral da Prevenção da Corrupção; Informar sobre os normativos e procedimentos legais a adotar na organização, responsabilidades e sanções; Sensibilizar para a conceção de estratégias e metodologias promotoras de maior integridade e transparência	Dirigentes - totalidade	b
Código de Ética e de Conduta	Conhecer as regras e princípios do Código de Ética e de Conduta da AIMA, I.P.; Informar sobre as sanções legalmente previstas pela violação dos deveres previstos na Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, Código do Trabalho, bem como no Código de Ética e de Conduta da AIMA, I.P.;	Dirigentes e Trabalhadores - totalidade	b

	<p>Sensibilizar para uma cultura de integridade, prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas e a sinalização e despiste de ocorrências;</p> <p>Apresentar situações concretas e discutir casos práticos relacionados com incompatibilidades, impedimentos e escusa, receção de ofertas de cortesia, conflito de interesses, acumulação de funções.</p>		
Prevenção do Risco de fraude	<p>Promover e incentivar uma abordagem proactiva, estruturada e orientada para a gestão do risco de fraude;</p> <p>Conhecer medidas antifraude proactivas, proporcionadas e eficazes no âmbito dos fundos europeus;</p> <p>Informar sobre a melhor forma de concretizar e operacionalizar o instrumento de autoavaliação de risco de fraude aprovado pela Comissão Europeia;</p> <p>Compreender a avaliação do risco de fraude e a definição de medidas antifraude eficazes e proporcionadas;</p> <p>Considerar como instrumento de referência base para a avaliação de risco de fraude a existência do Manual de Gestão do Risco, do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas bem como da utilização da ferramenta de autoavaliação proposta pela Comissão Europeia.</p>	Trabalhadores a desempenhar funções com relevância na gestão de fundos comunitários e controlo interno	b

a) Programa de formação no âmbito da “Segurança e Saúde no Trabalho”

b) Programa de Formação no âmbito do “Regime Geral da Prevenção da Corrupção”

(*) Custo estimado de deslocações e alojamento para trabalhadores da AIMA que frequentem formações, em formato presencial, que decorram fora do local onde exercem funções.

FORMAÇÃO MINISTRADA A TERCEIROS

A formação externa proporcionada pela AIMA facilita a disseminação do conhecimento interno para outros serviços da Administração Pública e entidades privadas, com um enfoque na sensibilização, formação técnica e formação especializada.

A formação externa assenta sobretudo nas seguintes temáticas:

- Diálogo Intercultural - Compreensão da diversidade cultural e a relação com os outros no mundo atual;
- Diálogo Inter-religioso - Importância das crenças religiosas e das convicções numa sociedade e mundo plurais;
- Educação Intercultural - Aprendizagem intercultural desenvolvida em contexto escolar;
- Comunidades Ciganas - História e cultura cigana e práticas de intervenção com as comunidades.
- Leis - Enquadramento legal sobre matérias no âmbito das migrações;
- Saúde - Acesso à saúde, por parte dos cidadãos estrangeiros em Portugal;
- Serviços de Apoio a Migrantes - Serviços disponibilizados para melhor apoiar o acolhimento e integração de migrantes.

Esta atividade, sendo uma das competências da AIMA e alinhada com a nossa missão, é fundamental para assegurar que a transferência de competências especializadas, em áreas de crescente relevância e alinhadas com os compromissos europeus e nacionais, seja realizada com a excelência, dedicação, qualidade e rigor que caracterizam a atuação deste Serviço.

Em resumo, a formação oferecida a terceiros não só potencia e valoriza conhecimentos e competências, como também serve como uma estratégia para difundir a marca AIMA e o que esta representa, promovendo a sua imagem junto da sociedade civil e incentivando a sensibilização de profissionais de diversas áreas para as questões relacionadas com as migrações e populações migrantes.

MONITORIZAÇÃO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A monitorização da formação profissional é uma ferramenta crucial para avaliar os níveis de implementação do Plano de Formação.

A estratégia de monitorização envolve a utilização de um formulário que regista tanto as ações de formação frequentadas pelos trabalhadores como as ministradas a utilizadores/as externos.

Trimestralmente, será realizado um levantamento com o objetivo de permitir uma gestão mais eficaz dos dados a tratar e, simultaneamente, antecipar possíveis desvios ao planeamento definido, possibilitando uma

ação preventiva face a eventuais derrapagens. Desta forma, garante-se a plena concretização dos objetivos estabelecidos em matéria de formação profissional.

AVALIAÇÃO DAS AÇÕES DE FORMAÇÃO

A avaliação das ações de formação profissional, juntamente com a monitorização, constitui um instrumento essencial na implementação da formação profissional, permitindo aferir os níveis de eficácia, eficiência e valor acrescentado obtidos ao longo do percurso formativo.

Para este fim, no final de cada ação de formação, é enviado aos formandos um inquérito que permite avaliar os conteúdos programáticos, o formador, a estratégia formativa e outros elementos inerentes à ação. Esta avaliação é realizada tanto qualitativa quanto quantitativamente, de acordo com os critérios mencionados.

Este procedimento possibilita um acompanhamento mais próximo dos processos de formação profissional dos trabalhadores, em particular nas seguintes áreas:

- Identificação de fragilidades das entidades formadoras, que poderão influenciar a celebração de novos contratos de aquisição;
- Adequação dos conteúdos programáticos;
- Ajuste da estratégia formativa adotada pelo organismo e pelas entidades formadoras;
- Avaliação do grau de satisfação dos trabalhadores em relação às matérias lecionadas e aos formadores.

BENEFÍCIOS DO INVESTIMENTO EM FORMAÇÃO

Investir em formações de carácter obrigatório e estruturante traz diversos benefícios para os organismos públicos. Em primeiro lugar, assegura a conformidade com as normas e regulamentos, evitando sanções e promovendo a confiança da sociedade nas instituições públicas e para além disso, contribui para a criação de um ambiente de trabalho seguro e saudável, o que pode reduzir a taxa de acidentes e melhorar a satisfação dos funcionários públicos.

Do ponto de vista estratégico, a formação estruturante prepara os trabalhadores em funções públicas para os desafios futuros, aumentando a sua adaptabilidade e capacidade de inovação.

Organismos públicos que investem em formação tendem a ser mais eficientes e responsivos, proporcionando serviços de melhor qualidade à população e enfrentando com maior eficácia as mudanças e exigências da sociedade.

O Plano de Formação é um dos instrumentos do ciclo anual de gestão, no qual é estabelecida a política anual de formação profissional, sendo este elaborado em alinhamento com os objetivos estratégicos e operacionais da entidade.

Na elaboração deste Plano de Formação, foi tido em consideração que, perante uma Agência resultado de uma recente fusão de entidades ainda em reestruturação dos seus serviços e a par com a escassez de trabalhadores na Administração Pública, ampliada pela dificuldade de recrutamento de trabalhadores especializados para as áreas de específicas na prossecução do trabalho desenvolvido, exige-se um esforço intensificado de adaptabilidade, eficiência e produtividade dos que se encontram em efetividade de funções.