

Plano de Formação

2026

Plano de Formação

2026

FICHA TÉCNICA

Portugal. Ministério da Saúde. Direção-Geral da Saúde.
Plano de Formação 2026
Lisboa: Direção-Geral da Saúde, 2026.

PALAVRAS-CHAVE

Plano de Formação, Trabalhadores, Administração Pública, Saúde,

EDITOR

Direção-Geral da Saúde
Alameda D. Afonso Henriques, 45 1049-005 Lisboa
Tel.: 218 430 500
Fax: 218 430 530
E-mail: geral@dgs.min-saude.pt
www.dgs.pt

AUTOR

Divisão de Apoio à Gestão

Lisboa, março, 2026

Índice

Siglas e Acrónimos.....	2
CAPÍTULO Nº I – CARACTERIZAÇÃO DA DIREÇÃO-GERAL DA SAÚDE	4
1. Estrutura Orgânica	5
2. Recursos Humanos	5
CAPÍTULO Nº II – CARACTERIZAÇÃO DO PLANO DE FORMAÇÃO	7
1. Diagnóstico de Necessidades	8
2. Histórico de Formação.....	8
3. Destinatários da Formação.....	9
4. Tipologia da Formação.....	9
CAPÍTULO Nº IV – PLANEAMENTO E ACOMPANHAMENTO	11

Siglas e Acrónimos

AP - Administração Pública

LTFP - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

PAF - Plano Anual de Formação

DNF - Diagnóstico de Necessidades de Formação

RH - Recursos humanos

DGS - Direção-Geral da Saúde

DAG - Divisão de Apoio à Gestão

SPMS - Formação dos Serviços Partilhados do Ministério da Saúde

INE - Instituto Nacional de Estatística

Introdução

A qualificação dos trabalhadores da Administração Pública (AP) constitui um fator chave, assumindo-se a formação profissional como um instrumento estratégico de modernização, transformação e melhoria contínua dos serviços públicos, contribuindo para uma AP mais eficiente, inovadora, motivada e centrada nas efetivas necessidades dos cidadãos e agentes económicos.

A responsabilidade da entidade patronal pela formação obrigatória dos trabalhadores em funções públicas é estabelecida pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, definindo que o empregador público deve proporcionar aos trabalhadores as ações de formação profissional adequadas à sua qualificação e necessidades socioprofissionais (Artigo 71º). Mais especificamente, define a garantia do direito à formação e ao aperfeiçoamento profissional, incluindo as necessárias à renovação dos títulos profissionais obrigatórios para o desempenho das funções integradas no conteúdo funcional das respetivas carreiras (Artigo 72º).

O regime da Formação Profissional da AP é regulamentado pelo Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, e tem como objetivo atualizar, desenvolver e aperfeiçoar o regime da formação profissional na administração pública, criando condições para tornar mais efetivos o direito e o dever de formação profissional dos trabalhadores em funções públicas.

Neste enquadramento, o Plano Anual de Formação (PAF) insere-se no ciclo de gestão dos órgãos e serviços, fazendo parte integrante do plano de atividades. Constitui-se como um instrumento previsional, tendo como objetivo privilegiar as ações de formação que visam responder às necessidades dos trabalhadores, identificadas através do Diagnóstico de Necessidades Formativas (DNF), de forma a potenciar as suas competências, melhorar a sua produtividade e qualidade de trabalho, contribuindo para a melhoria contínua e alcance dos objetivos estratégicos.

Na elaboração deste plano foi ainda considerado o disposto no 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 exercício de cargos de direção superior e intermédia ou equiparados, o aproveitamento em cursos específicos para alta direção em Administração Pública, cuja regulamentação é definida pela Portaria n.º 103/2023, de 12 de abril.

O presente documento inicia com uma apresentação do DNF, seguindo-se a apresentação do PAF da DGS.

Capítulo I

Caracterização da Direção-Geral da Saúde

A Direção-Geral da Saúde (DGS) completou 126 anos no dia 4 de outubro de 2025. Na altura da sua criação, em 1899, a DGS designava-se Direção-Geral de Saúde e Beneficência Pública tendo surgido da necessidade de reorganização dos serviços de saúde e higiene evidenciada pela epidemia da peste bubónica na cidade do Porto.

É um serviço central do Ministério da Saúde, integrado na Administração Direta do Estado e dotado de autonomia administrativa. A sua existência e intervenção em saúde pública tem sido pautada por pequenas, mas importantes alterações orgânicas.

A sua atividade é centrada nos interesses dos cidadãos, em articulação e cooperação com outros serviços e organismos, em particular os dependentes do Ministério da Saúde.

A DGS tem por **missão**, regulamentar, orientar e coordenar as atividades de promoção da saúde e prevenção da doença, desenvolver atividades no âmbito da saúde pública, definir as condições técnicas para a adequada prestação de cuidados de saúde, planejar e programar a política nacional para a qualidade no sistema de saúde, bem como assegurar a elaboração e execução do Plano Nacional de Saúde (PNS).

As **principais atividades da DGS** centram-se na:

- Integração de Estratégias, Planos, Programas, Projetos e Iniciativas em Saúde;
- Capacitação do Cidadão;
- Captação, Disponibilização e Análise de Informação em Saúde;
- Verificação da Qualidade em Saúde;
- Gestão de Emergências de Saúde Pública;
- Apoio à Autoridade de Saúde Nacional.

A DGS desenvolve a sua missão de acordo com o seguinte conjunto de **valores**:

Equidade

Rigor Científico
e Ético

Cooperação

Transparência

A DGS tem como **visão** ser reconhecida pelo contributo fundamental para o aumento da qualidade e sustentabilidade no sistema de saúde, com impacto real na saúde e bem-estar dos cidadãos.

A atuação da DGS, intersectorial, inserida num exigente contexto político e económico, de mudança social e ambiental, de contínua inovação e de transição demográfica, considera os determinantes que influenciam a saúde individual, familiar e coletiva e privilegia a divulgação da melhor informação e conhecimento técnico, de forma acessível e transparente.

O **propósito** da DGS é **melhorar o Sistema de Saúde Pública e proteger todos os Cidadãos** e o **Lema**:

Mais e Melhor Saúde

1. Estrutura Orgânica

A DGS é dirigida por um Diretor-Geral, coadjuvado por dois Subdiretores-Gerais. Estrutura-se hierarquicamente em três Unidades Nucleares, oito Unidades Flexíveis e duas Equipas Multidisciplinares¹. Conta, ainda, com uma Unidade Informal de Apoio à Direção, uma Estrutura de Coordenação do Plano Nacional de Saúde² (PNS) e onze Programas de Saúde Prioritários³, integrados em Plataformas⁴ que se articulam com as unidades orgânicas da sua estrutura hierárquica (Figura 1).

Considerando o Decreto-Lei n.º 81/2009, com a redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 54/2024, que estabelece no artigo no artigo 17.º expressamente as atribuições atuais da DRS, esta passa a incluir competências das Administrações Regionais de Saúde, agora denominadas Delegações Regionais de Saúde.

2. Recursos Humanos

O mapa de pessoal da DGS, para o ano de 2026, conta com um efetivo de 324 postos de trabalho.

A distribuição de efetivos por carreira, bem como a distribuição de efetivos por unidade orgânica da DGS para o ano de 2026 são passíveis de consulta no Plano de Atividades.

¹ Portaria n.º 159/2012 de 22 de maio, alterado pela Portaria n.º 247/2017, de 4 de agosto e pela Portaria n.º 38/2023, de 31 de janeiro. Ver ainda o Despacho n.º 7763/2012 de 5 de junho, Despacho (extrato) n.º 9449/2012 de 12 de julho, Despacho n.º 7257/2014 de 3 de junho, Despacho n.º 7928/2017 de 11 de setembro, Despacho n.º 3028/2018, de 23 de março, Despacho n.º 6885/2018, de 17 de julho, Despacho n.º 10312, de 7 de novembro, DecretoLei n.º 108/2018, de 3 de dezembro e Despacho n.º 1250/2020, de 28 de janeiro.

² Despacho n.º 728/2014, de 16 de janeiro, alterado pelo Despacho n.º 1695/2018, de 19 de fevereiro. Ver ainda o Despacho n.º 1772/2018, de 20 de fevereiro e o Despacho n.º 4429/2018, de 7 de maio.

³ Despacho n.º 6401/2016, de 16 de maio, conjugado com o Despacho n.º 1225/2018, de 05 de fevereiro. Ver ainda o Despacho n.º 7433/2016, de 6 de junho, Despacho n.º 8380/2017, de 25 de setembro, Despacho n.º 1773/2018 de 20 de fevereiro, Despacho n.º 1705/2019, de 15 de fevereiro, Despacho n.º 1706/2019, Despacho n.º 1707/2019, de 15 de fevereiro, Despacho n.º 1758/2019, de 19 de fevereiro, Despacho n.º 4657/2019, de 8 de maio, Despacho n.º 10473/2019, de 15 de novembro, Despacho n.º 11675/2019, de 10 de dezembro e Despacho n.º 1249/2020, de 28 de janeiro.

⁴ Despacho n.º 6401/2016, de 16 de maio, conjugado com o Despacho n.º 1225/2018, de 5 de fevereiro.

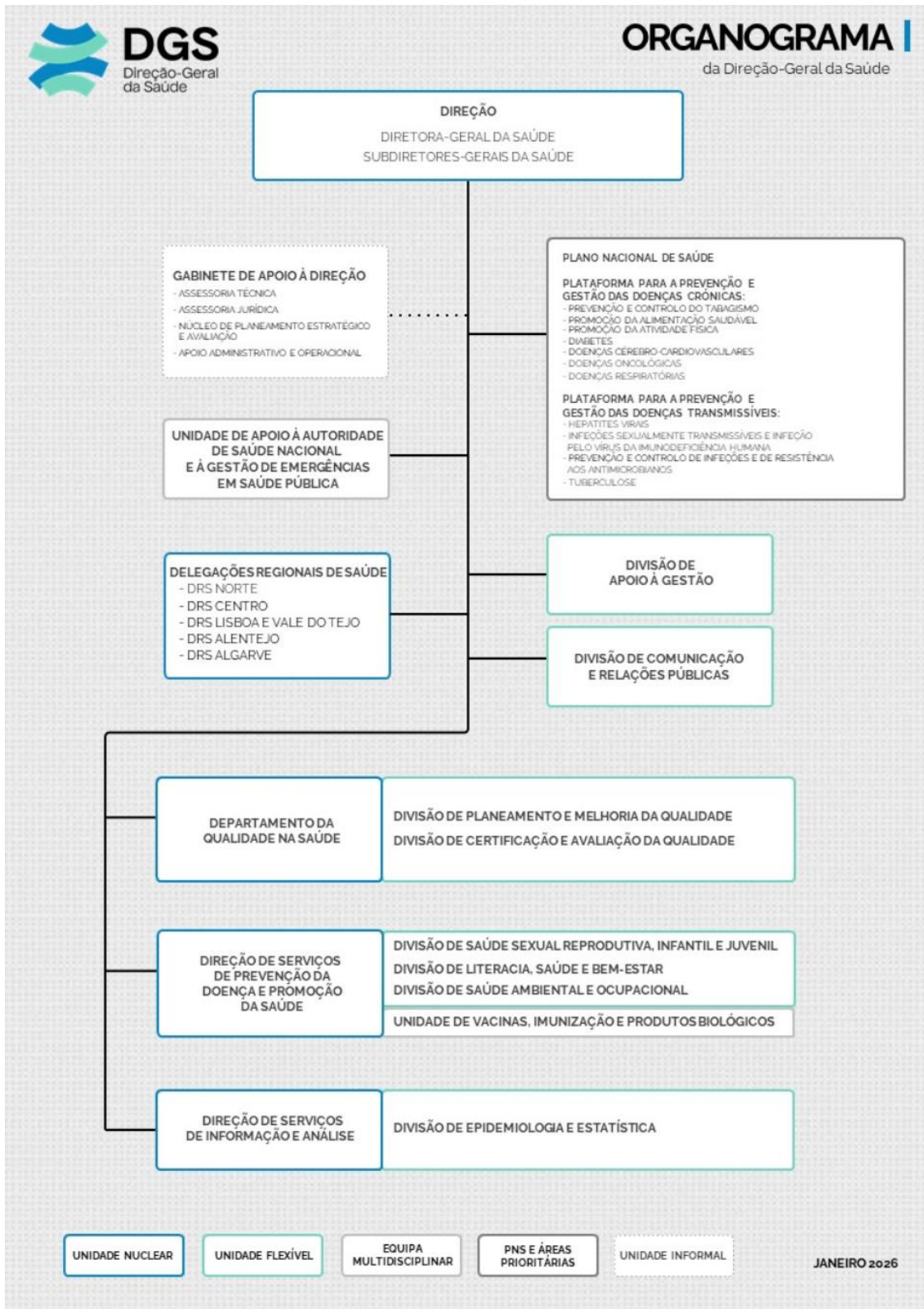


Figura 1 - Organograma da DGS.

Capítulo II

Caracterização do Plano de Formação

O Plano de Formação visa reforçar as competências técnicas, digitais e estratégicas dos trabalhadores da Direção-Geral da Saúde, contribuindo para a modernização administrativa, melhoria da qualidade das políticas públicas e aumento da eficiência organizacional.

Este plano promove simultaneamente:

- a qualificação e valorização profissional dos trabalhadores;
- a retenção de talento e criação de conhecimento organizacional;
- o aumento da produtividade e da inovação institucional;
- a atualização contínua de competências necessárias ao exercício de funções na administração pública.

De acordo com o artigo 12º do Regime da Formação Profissional da AP, regulamentado pelo Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, o plano de formação profissional é elaborado de acordo com o diagnóstico de necessidades efetuado.

Neste âmbito, foram identificadas áreas formativas estratégicas, designadamente:

- Competências Digitais e Produtividade:
 - Análise de dados;
 - Inteligência Artificial;
 - Cibersegurança;
- Direito:
 - Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD);
 - Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC);
 - SIADAP;
- Contratação Pública;
- Contabilidade e Finanças;
- Gestão e Desenvolvimento e Pessoas e Equipas;
- Formação obrigatória e de atualização de dirigentes, conforme o disposto no 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.

Ao abrigo dos protocolos celebrados com a Academia de Formação dos Serviços Partilhados do Ministério da Saúde (SPMS) e com o Instituto Nacional de Estatística (INE), as ações de formação por estes promovidas são igualmente divulgadas aos trabalhadores da DGS, permitindo-lhes o acesso a essas oportunidades formativas.

Importa ainda referir que o presente plano assume um caráter prudente, tendo sido elaborado com base nas áreas prioritárias identificadas e prevendo igualmente ações formativas dirigidas a dirigentes superiores e dirigentes intermédios. Não obstante, importa considerar que o processo de reestruturação orgânica decorrente da alteração governativa no âmbito da reforma do Estado poderá implicar ajustamentos internos ao nível da organização e do planeamento das atividades formativas ao longo do ano de 2026.

1. Diagnóstico de Necessidades

O diagnóstico de necessidades de formação (DNF) constitui-se como a primeira fase do Ciclo de Gestão da Formação e encontra-se prevista no atual regime da formação profissional (n.º 1 e 6 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro).

É um o processo metodológico de recolha e análise de informação e permite caracterizar os contextos de partida da formação, identificando competências críticas a desenvolver pela via da formação.

Em 2026, o Plano Anual de Formação será delineado com base nas necessidades de reforço de competências dos trabalhadores, em articulação com os recursos financeiros disponíveis, de modo a promover a qualidade e a eficácia do trabalho desenvolvido. Pretende-se assegurar uma cobertura significativa de trabalhadores e dirigentes da DGS, abrangendo, designadamente, as seguintes áreas prioritárias:

- Competências Digitais e Produtividade;
- Direito;
- Contratação Pública;
- Contabilidade e Finanças;
- Inovação;
- Gestão e Desenvolvimento e Pessoas e Equipas;
- Programa de Formação em Gestão Pública – Dirigentes Superiores e Intermédios.

2. Histórico de Formação

A consideração do histórico de formação permite identificar competências que tenham sido menos desenvolvidas em anos anteriores, possibilitando a sua complementaridade e reforço no planeamento das ações formativas.

Entre as diversas temáticas disponíveis no âmbito do Diagnóstico de Necessidades de Formação 2025, as opções manifestadas pelos trabalhadores concentraram-se sobretudo no reforço de competências digitais, bem como em áreas relacionadas com as temáticas do serviço público, línguas estrangeiras, competências associadas a ferramentas de produtividade e gestão e desenvolvimento de pessoas e equipas.

Uma das temáticas que se mantém como prioritária para 2026 é a das competências digitais, atendendo ao atual contexto de desenvolvimento tecnológico, designadamente no domínio da inteligência artificial e da transformação digital da Administração Pública.

Ainda no âmbito do histórico da formação, importa destacar que, no último ano, se verificou um aumento significativo do volume de formação, bem como da motivação e adesão dos trabalhadores. Da parte da DGS, registou-se igualmente um maior investimento na área, evidenciado pelo estabelecimento de novos protocolos, pela disponibilização de um volume mais alargado de formação e pela implementação de iniciativas internas que reforçaram a oferta formativa.

Em 2025 iniciámos o protocolo com a Academia de Formação da SPMS e com o INE, permitindo aos trabalhadores o acesso às ações de formação promovidas por estas entidades. No âmbito do compromisso da Microsoft para com a capacitação de profissionais da administração pública, também tivemos acesso a vagas para os nossos trabalhadores na formação promovida pela sua academia. O acesso à formação promovida por estas entidades contribuiu significativamente para o desenvolvimento de competências específicas, em áreas essenciais para várias equipas, nomeadamente competências digitais, análise, apresentação e visualização de dados, bem como gestão de projetos.

Com o objetivo de promover a disseminação de conhecimento, foi iniciado em 2025 um projeto interno na área da formação: as "DGS Talks". Este ciclo de encontros mensais traz à DGS personalidades de reconhecido mérito na sociedade portuguesa e permite abordar temas relevantes para o desenvolvimento profissional e pessoal dos colaboradores. As sessões visam também divulgar boas práticas, acompanhar alterações legislativas e dar visibilidade a projetos e iniciativas desenvolvidas pelas diferentes equipas, reforçando uma cultura de aprendizagem contínua, colaboração e valorização interna. Pretende-se manter este projeto para 2026, garantindo a continuidade de uma iniciativa que se tem revelado um impacto positivo no desenvolvimento interno e no fortalecimento da cultura organizacional.

3. Destinatários da Formação

O plano de formação da DGS para 2026 dirige-se a todas as pessoas que trabalham na DGS, incluindo os profissionais das Delegações Regionais de Saúde.

4. Tipologia da Formação

A tipologia da formação prevista no plano de formação para 2026 enquadra-se no previsto no n.º 1, do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro.

Encontram-se planeados cursos de formação de curta, média e longa duração.

No quadro 1 apresentam-se as ações de formação, e suas respetivas áreas temáticas, duração e custos, considerando as áreas prioritárias identificadas anteriormente:

Complementarmente, o Plano Anual de Formação da DGS incorpora a formação associada ao Referencial de Competências para a Administração Pública (RECAP), no quadro da oferta formativa promovida pelo INA, assegurando o desenvolvimento das competências transversais nucleares e funcionais dos trabalhadores. Esta componente será estruturada em articulação com a matriz de competências aplicável, contribuindo para uma abordagem mais sistemática da capacitação, alinhada com os perfis funcionais, as necessidades organizacionais e os objetivos de modernização e desempenho da DGS.

Importa referir que os custos apresentados no presente plano de formação têm natureza estimativa, podendo ser ajustados em função das necessidades identificadas e da disponibilidade orçamental. Neste contexto, privilegia-se a utilização de plataformas públicas gratuitas, bem como a participação em ações de formação promovidas pelo Instituto Nacional de Administração (INA), enquanto entidade coordenadora da formação profissional na Administração Pública.

As despesas com a formação deverão respeitar os princípios da Lei dos Compromissos e dos Pagamentos em Atraso (Lei n.º 8/2012 de 28 de fevereiro) e as regras da contratação pública (Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro).

Quadro 1 - Plano Anual de Formação da DGS para 2026

Área Temática	Ação de Formação	Duração (Horas)	Número de Participações/Formandos Estimados	Volume de Formação	Custo total estimado
Competências Digitais e Produtividade	Relatórios Dinâmicos com R (PRR)	18	1	18	- €
	Network Analytics and Deep	40	1	40	- €
	Inteligência Artificial na Administração Pública	3	45	135	- €
	Inteligência Artificial para Equipas Técnicas	14	6	84	1 800,00 €
	Cibersegurança	14	45	630	- €
Direito	Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) para cidadão atentos	3	45	135	- €
	Regime Geral de Prevenção da Corrupção na Administração Pública	7	45	315	9 450,00 €
	Ética, Integridade e Prevenção dos Riscos de Corrupção e Infrações Conexas	7	15	105	1 500,00 €
	Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores na Administração Pública (SIADAP 3)	14	30	420	4 200,00 €
	SIADAP (Definição de Objetivos Smart)	7	16	112	1 120,00 €
Contratação Pública	Execução de contratos públicos	7	1	7	130,00 €
	Suprimento de Irregularidades e Exclusão de Propostas	3	1	3	80,00 €
	Prevenção da Corrupção na Contratação Pública	14	3	42	675,00 €
Contabilidade e Finanças	Preparação de Pagamentos Regras a Acautelar	3	1	3	30,00 €
Inovação	Inovação Colaborativa	14	16	224	2 240,00 €
Gestão e Desenvolvimento e Pessoas e Equipas	Neuliderança e Inteligência Emocional	14	16	224	2 240,00 €
	Desenvolvimento pessoal	14	16	224	2 240,00 €
ReCAP	ReCAP - SIADAP	7	230	1610	- €
Formação Avançada	FA-AP Dirigentes Superiores	87	2	174	3 000,00 €
Várias	Interpretação ISO 9001:2015 - Sistemas de Gestão da Qualidade	14	2	28	960,00 €
	Boas Práticas de Auditoria ISO 19011 (case study ISO 9001:2015)	24	1	24	720,00 €
	Secretariado Executivo de Administração e Gestores de Topo	18	1	18	1 955,70 €
	Programa de Formação em Políticas Públicas - M2	38	2	76	760,00 €
	Programa de Formação em Políticas Públicas - M4	38	2	76	760,00 €
	Programa de Formação em Políticas Públicas - M5	24	2	48	480,00 €
	Programa de Formação em Políticas Públicas - M6	21	2	42	420,00 €
	Comunicação e Interação com os Media	16	25	400	2 500,00 €
		483	572	5217	37 260,70 €

Capítulo III

Planeamento e Acompanhamento

O planeamento e acompanhamento do plano de formação competem à DAG.

Neste âmbito, cabe a esta divisão assegurar, designadamente, os procedimentos de contratação das ações de formação propostas e aprovadas, a articulação com os responsáveis e dirigentes das unidades orgânicas para efeitos de identificação das necessidades de formação dos trabalhadores, bem como o contacto com os trabalhadores abrangidos pelas ações formativas.

Compete ainda à Divisão de Apoio à Gestão garantir a organização das condições de frequência das ações de formação e o respetivo agendamento, assegurando o adequado acompanhamento da execução do plano de formação

A execução do plano de formação implica a respetiva monitorização e avaliação, através da análise de indicadores que permitam acompanhar o grau de concretização das ações previstas e o impacto da formação na organização, designadamente os seguintes:

1. Avaliação da Satisfação

Permite aferir o grau de satisfação dos formandos relativamente às ações de formação frequentadas, designadamente quanto à adequação dos conteúdos, metodologias e utilidade da formação para o desempenho das suas funções, possibilitando a identificação de oportunidades de melhoria e eventuais ajustes na programação de futuras ações formativas.

3. Aferição da taxa de execução do Plano de Formação

Permite avaliar o grau de concretização do plano de formação, através da relação entre o número de ações de formação efetivamente realizadas e o número de ações inicialmente planeadas.

4. Aferição da taxa de formação dos trabalhadores

Permite avaliar a proporção de trabalhadores abrangidos por ações de formação relativamente ao universo total de trabalhadores da organização, evidenciando o nível de participação na atividade formativa.

Este indicador encontra-se previsto no Plano de Atividades 2026, na Ficha de Atividades da DAG:

WWW.DGS.PT



Alameda D. Afonso Henriques, 45
1049-005 Lisboa
Tel.: +351 21 843 05 00
Email: geral@dgs.min-saude.pt