

**PLANO DE FORMAÇÃO
REGIME GERAL DE PREVENÇÃO DA
CORRUPÇÃO**



**FUNDAÇÃO
ANTÓNIO ÁLEIXO**

INTRODUÇÃO

Nos termos do disposto na Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que estabelece mecanismos de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de valor igual, a Fundação António Aleixo, doravante FAA, procede à elaboração de um plano de formação como instrumento essencial para reforçar o conhecimento, a capacitação e as práticas institucionais em matéria de igualdade no trabalho e não discriminação salarial.

A formação a ministrar visa a implementação e operacionalização do Plano de Avaliação das Diferenças Remuneratórias, capacitando dirigentes e colaboradores/as para compreenderem o enquadramento legal, aplicarem metodologias de avaliação objetiva de funções e identificarem eventuais fatores discriminatórios com base no sexo. Pretende-se, igualmente, a apropriação dos instrumentos de análise desenvolvidos pela CITE, designadamente o Guia de Avaliação de Postos de Trabalho com base em critérios objetivos comuns a mulheres e homens.

Esta formação irá contribuir para a promoção de uma cultura organizacional assente na equidade, transparência e justiça retributiva, bem como para uma maior consciencialização ética na gestão de pessoas.

As horas da formação previstas neste plano contam como horas de formação contínua que o empregador deve assegurar aos/às trabalhadores/as.

O presente plano de formação é dirigido a todos os/as trabalhadores/as em exercício de funções, incluindo dirigentes, técnicos/as de recursos humanos, chefias intermédias e outros/as colaboradores/as, independentemente da função, vínculo ou posição hierárquica, dada a sua importância para a implementação efetiva de políticas de igualdade retributiva.

Para a elaboração da versão final do Plano de Formação, a FAA terá em consideração quatro fases distintas:

- (1) o diagnóstico de necessidades de formação;
- (2) o planeamento das atividades formativas;
- (3) a conceção de programas, instrumentos e suportes pedagógicos;
- (4) a organização e promoção das intervenções formativas.

A primeira fase será dedicada à identificação das áreas temáticas prioritárias, como o enquadramento legal da igualdade retributiva, a metodologia de avaliação objetiva de funções e a análise crítica de práticas salariais existentes. Seguidamente, será ministrada formação a todos os/as trabalhadores/as da FAA, com foco especial nas áreas diretamente envolvidas na gestão e avaliação de postos de trabalho. Poderão ainda ser desenvolvidos momentos formativos mais dirigidos, focados em boas práticas, prevenção de enviesamentos de género e comunicação inclusiva.

No planeamento das ações, a FAA definirá os objetivos específicos, a cronologia das sessões e os recursos técnicos necessários, assegurando a adequação dos conteúdos aos perfis dos/as destinatários/as.

O plano de formação será implementado durante o segundo trimestre de 2025 e poderá ser objeto de revisão e atualização sempre que tal se justifique, nomeadamente com base na análise dos resultados obtidos com o Plano de Avaliação das Diferenças Remuneratórias.

As sessões poderão ser dinamizadas por formadores/as internos/as ou externos/as, prevendo-se igualmente a criação de pequenos grupos de trabalho para reflexão conjunta e análise de casos práticos, incentivando a partilha de experiências e o debate sobre dilemas concretos relacionados com a igualdade salarial.

As linhas gerais do Plano de Formação são as seguintes:

PLANO DE FORMAÇÃO

MÓDULO 1

NOÇÕES E ENQUADRAMENTO DO REGIME GERAL DA PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO	
Programa	<p>a) Enquadramento geral do Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC) constante do anexo ao Decreto-Lei nº 109-E/2021, de 9 dezembro, com breve referência ao Programa de Cumprimento Normativo e Responsável pelo Cumprimento Normativo (RCN), ao Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPRCIC), ao Código de Conduta, ao Canal de Denúncias e ao Regulamento do Canal de Denúncias.</p> <p>b) Estratégia Nacional Anticorrupção;</p>
Objetivos	Identificação e caracterização das principais obrigações decorrentes destes novos normativos, propondo práticas e procedimentos internos por forma a garantir o cumprimento de todos os requisitos legais.
Destinatários	Todos os trabalhadores em exercício de funções, incluindo dirigentes, colaboradores, independentemente da função, vínculo ou posição hierárquica. Novos trabalhadores.
Horas	2 horas

MÓDULO 2

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS	
Programa	<p>a) Enquadramento quanto à obrigatoriedade do PPRCIC;</p> <p>b) A importância do PPRCIC no contexto organizacional da SCMA;</p> <p>c) Os riscos e medidas preventivas aplicáveis a todas as unidades orgânicas da SCMA;</p> <p>d) Os riscos e medidas preventivas aplicáveis a cada serviço da SCMA, em específico;</p>

	e) A metodologia de acompanhamento e execução dos instrumentos de prevenção de riscos.
Objetivos	Compreender em que consiste o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas; conhecer as obrigações legais decorrentes do RGPC relacionadas com o PPRCIC; conhecer o PPRCIC da SCMA; alcançar a compreensão dos riscos e das medidas preventivas; reconhecer a existência de riscos específicos de cada serviço.
Destinatários	Todos os trabalhadores em exercício de funções, incluindo dirigentes, colaboradores, independentemente da função, vínculo ou posição hierárquica.
Horas	2 horas

MÓDULO 3

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA	
Programa	a) Enquadramento quanto à obrigatoriedade da existência do Código de Conduta; b) A importância do Código de Ética e Conduta na atuação da SCMA; c) O Código de Conduta da SCMA.
Objetivos	Compreender em que consiste o Código de Conduta e a sua importância na atuação da SCMA; conhecer com mais detalhe o Código de Ética e Conduta da SCMA.
Destinatários	Todos os trabalhadores em exercício de funções, incluindo dirigentes, colaboradores, independentemente da função, vínculo ou posição hierárquica.
Horas	2 horas

MÓDULO 4

CANAL DE DENÚNCIAS E REGULAMENTO DO CANAL DE DENÚNCIAS	
Programa	a) Enquadramento sobre o Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações; b) A importância do Canal de Denúncias;

	<ul style="list-style-type: none"> c) O Canal de Denúncias implementado; d) Os tipos de denúncia admissíveis; e) O Regulamento do Canal de Denúncias da SCMA; f) A proteção do denunciante.
Objetivos	Compreender as obrigações normativas decorrentes da Lei nº 93/2021, de 20 de dezembro, que institui o Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações (RGPDI); conhecer o canal de denúncia implementado na SCMA e a sua forma de funcionamento; compreender em que consiste o Regulamento do Canal de Denúncias; conhecer com mais detalhe o Regulamento do Canal de Denúncias.
Destinatários	Todos os trabalhadores em exercício de funções, incluindo dirigentes, colaboradores, independentemente da função, vínculo ou posição hierárquica.
Horas	2 horas

MÓDULO 5

ÉTICA, CONFLITOS DE INTERESSES E TRANSPARÊNCIA	
Programa	<ul style="list-style-type: none"> a) Conhecer as noções e princípios éticos e de conduta; b) Enquadramento geral e legal sobre a transparência; c) Noção de incompatibilidade, impedimento e conflito de interesses.
Objetivos	Conhecer as noções e princípios éticos e de conduta; conhecer as medidas complementares previstas no Regime Geral de Prevenção da Corrupção, nomeadamente as relativas à transparência e conflito de interesses.
Destinatários	Todos os trabalhadores em exercício de funções com maior ligação às áreas mais sensíveis aos objetivos atrás enunciados, incluindo dirigentes, colaboradores, independentemente da função, vínculo ou posição hierárquica. Novos trabalhadores.
Horas	2 horas