



PLANO DE FORMAÇÃO

2021



FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Plano de Formação da Direção-Geral da Educação

AUTORIA

Direção-Geral da Educação (DGE)

Avenida 24 de julho, n.º 140

1399-025 Lisboa – Portugal

Telf.: +(351) 21 393 45 00

Fax: (351) 21 393 46 95

Email: dge@dge.mec.pt

Internet: www.dge.mec.pt

COORDENAÇÃO TÉCNICA

Direção de Serviços de Planeamento e Administração Geral/Divisão de Recursos Humanos e Assuntos Jurídicos

PERIODICIDADE

Anual

DATA

Julho de 2021



REPÚBLICA
PORTUGUESA

EDUCAÇÃO

ÍNDICE GERAL

1. INTRODUÇÃO.....	3
1.1. Conceito, modalidades e tipologias.....	4
1.2. Ações de formação profissional realizadas por tipo de ação no ano de 2020.....	5
1.3. Participantes em ações de formação por grupo/cargo/carreira e por duração no ano de 2020	6
2. PLANO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	9
2.1. objetivos	9
2.2. princípios	10
2.3. Diagnóstico das necessidades de formação	11
2.4. Grandes opções do plano e orçamento de estado para 2021	23
2.5. Enquadramento estratégico.....	23
2.6. Recursos Humanos, pedagógicos, Financeiros e físicos	24
2.7. Parcerias	26
2.8. Planeamento de ações de formação para 2021.....	26
3. NOTA FINAL	29

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Número de participações por duração das ações de formação e tipo.....	5
Gráfico 2 - Número de participantes em ações de formação por grupo/cargo/carreira.....	7
Gráfico 3 - Número de horas despendidas em formação por grupo/cargo/carreira.....	8

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 – Áreas temáticas formativas do INA.....	12
Tabela 2 – N.º de trabalhadores com necessidades de formação por unidade orgânica e área de ação	13
Tabela 3 – Previsão das ações de formação a realizar em 2021	27

1. INTRODUÇÃO

Os recursos humanos são o ativo mais precioso de qualquer organização e a sua qualidade é determinante para o sucesso das políticas públicas. Preâmbulo do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro

A qualificação dos trabalhadores da Administração Pública constitui um fator chave para a melhoria contínua da qualidade dos serviços públicos e para uma Administração Pública eficiente, inovadora, motivada e centrada nas efetivas necessidades dos cidadãos e agentes económicos.

O presente Plano de Formação da DGE, relativo ao ano de 2021 (PF-DGE 2021), cumpre o disposto no Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, que define o regime da formação profissional na Administração Pública. 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 146/2011, de 7 de abril.

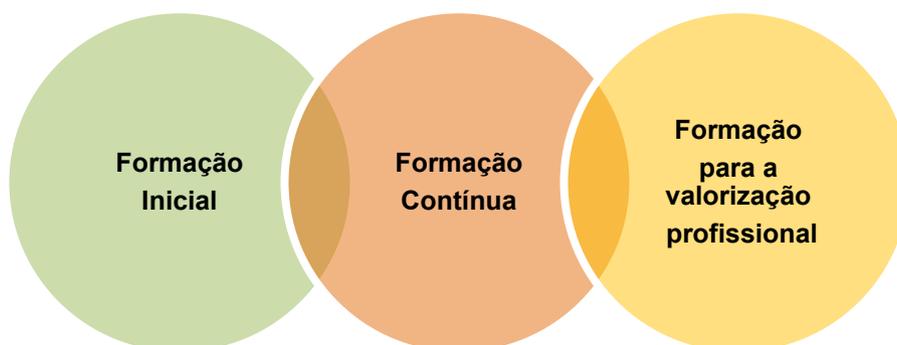
Nos termos do n.º 3 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, o presente plano de formação profissional, insere-se no ciclo de gestão da DGE para o ano de 2021.

Para a sua elaboração foi efetuado um diagnóstico de necessidades de formação, dirigido a todos os trabalhadores e dirigentes da DGE, com o objetivo de identificar as necessidades formativas prioritárias, atendendo às exigências dos postos de trabalho que ocupam, às atividades a desenvolver pelas respetivas unidades orgânicas, aos objetivos individuais definidos e às competências que consideram necessitar de adquirir ou desenvolver. A informação obtida foi sistematizada tendo sido elaborado o PF-DGE 2021 pela Divisão de Recursos Humanos e Assuntos Jurídicos (DRHAJ).

Em alinhamento com os princípios de qualidade, transparência, responsabilização e gestão partilhada que norteiam a atividade dos serviços públicos, o PF-DGE 2021 é divulgado na página eletrónica da DGE e na intranet.

1.1. CONCEITO, MODALIDADES E TIPOLOGIAS

Para efeitos do regime da formação profissional na Administração Pública, *a formação profissional é entendida como o processo global e permanente de aquisição e desenvolvimento de competências exigidas para o exercício de uma atividade profissional ou para a melhoria do desempenho, promotor da valorização pessoal e profissional dos Trabalhadores e Dirigentes da Administração Pública e que não confira grau académico* (alínea i) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro.) O empregador público deve proporcionar aos trabalhadores e aos dirigentes o acesso a formação profissional e criar condições facilitadoras da transferência dos resultados da aprendizagem para o contexto de trabalho.



Conforme consta dos artigos 6.º a 9.º do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, a formação profissional pode assumir as modalidades de formação inicial, formação contínua e de formação para a valorização profissional.

Nos termos do artigo 10.º do mesmo diploma legal são definidas três tipologias de formação profissional, as quais podem utilizar-se isolada ou complementarmente:

- a) Cursos de formação de curta duração (até 30h), média duração (superior a 30 horas e até 60 horas) e longa duração (superior a 60 horas);

- b) Seminários, encontros, jornadas, palestras, conferências e outras ações de caráter similar que não pressuponham a sua conclusão com aproveitamento;
- c) Estágios, oficinas de formação, comunidades de prática, mentoria, tutoria pedagógica e outras modalidades centradas nas práticas profissionais e no apoio à continuidade e transferência da aprendizagem.

1.2. AÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL REALIZADAS POR TIPO DE AÇÃO NO ANO DE 2020

No ano de 2020, no que respeita à formação profissional, houve um aumento face ao ano de 2019. Embora se tenha continuado a apostar-se na formação contínua dos trabalhadores, procurando dotá-los das competências necessárias para o cumprimento da missão da DGE e das estruturas externas, no global, registou-se uma taxa de participação em ações de formação de 63,79%, face aos 44,49% verificados no ano de 2019, um aumento de 19,30%.

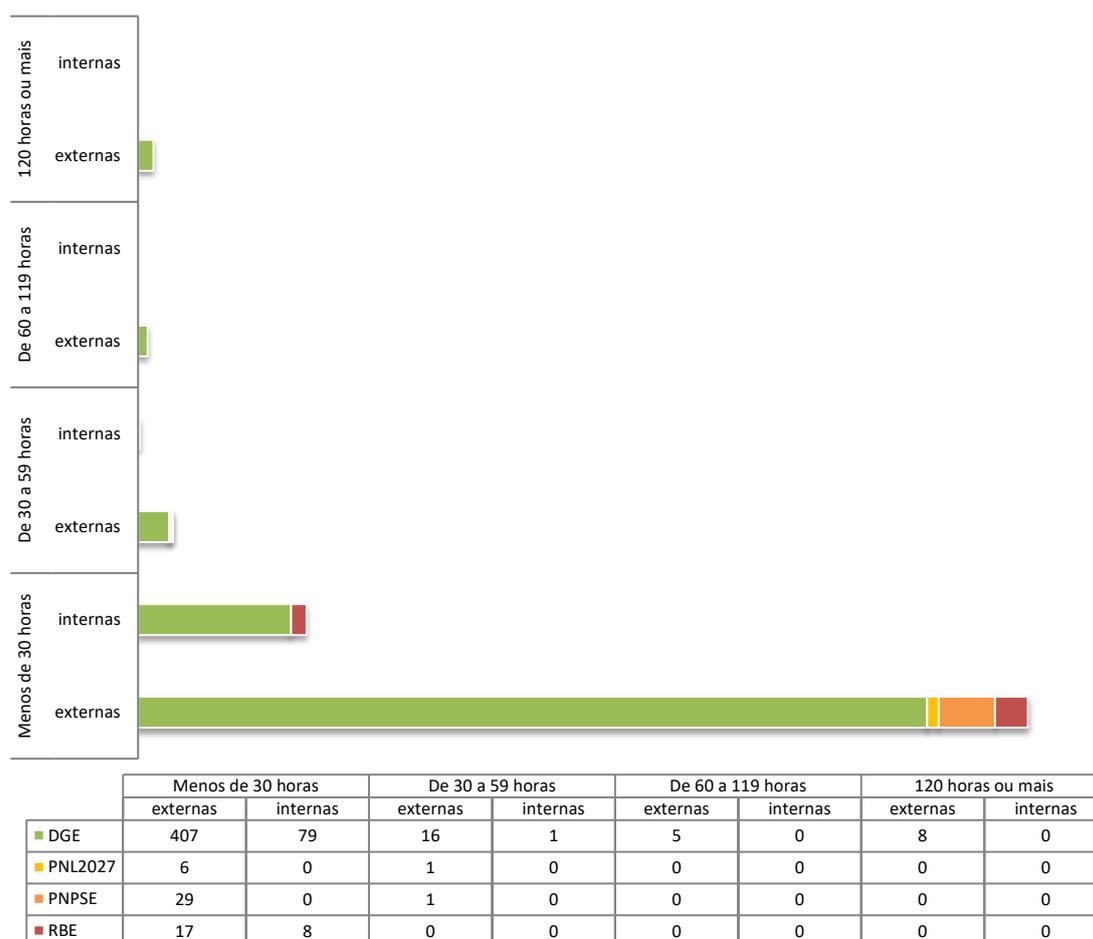


Gráfico 1- Número de participações por duração das ações de formação e tipo

Da análise do gráfico supra, constata-se que, na DGE, a taxa de participação de trabalhadores em ações de formação foi de 64,25%, um aumento face a 2019, com 44,59%. Na RBE, a taxa de participação em ações de formação foi de 71,43% dos trabalhadores, seguida do PNPSE com 57,14% e do PNL com 50,00%.

Ao longo do ano de 2020 foram proporcionadas 578 participações em ações de formação, o que representa uma média de 2,38 ações por trabalhador, para o universo da DGE e das estruturas externas. Estas ações abrangeram 155 trabalhadores (142 da DGE, 4 do PNL2027, 4 do PNPSE e 5 da RBE), representando 63,79% do total de trabalhadores, um aumento de 19,30% face ao registado no ano anterior (44,49%). Importa salientar que das 578 participações em ações de formação, 426 participações foram em regime de formação à distância ou e-learning, representando 73,70% do total das participações. Esta proporção deveu-se ao contexto epidémico COVID-19 que levou à realização de formações nesse regime.

Do total de participações, 546 tiveram uma duração inferior a 30 horas, o que representa 94,46% do total, com duração de 30 a 59 horas houve 19 participações, revelando 3,29% do total, com duração de 60 a 119 horas houve 5 participações, revelando 0,87% do total e com duração de 120 horas ou mais houve 8 participações, representando 1,38% do total. Das 578 participações em ações de formação profissional, 490 foram externas (84,78%) e 88 internas (15,22%).

1.3. PARTICIPANTES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO POR GRUPO/CARGO/CARREIRA E POR DURAÇÃO NO ANO DE 2020

Do total de participantes, 155 trabalhadores, constatou-se que os grupos com maior número de ações de formação profissional são a carreira docente, na qual se registam 78 participantes em ações de formação (50,33%) e a carreira técnica superior, com 47 participantes (30,32%), com 80,65% do total de participantes. Os restantes grupos/cargos/carreiras totalizam apenas 19,35% dos participantes, tendo o grupo da carreira de assistente técnico registado 12 participantes, o grupo de dirigentes intermédios de 2.º grau registado 7 participantes, o grupo de dirigentes intermédios de 1.º grau registado 5 participantes, o grupo dos informáticos registado 2 participantes, o grupo dos dirigentes superiores de 2.º grau registado 2 participantes, o grupo dos dirigentes superiores de 1º grau registado 1 participante e o grupo dos assistentes operacionais registado também 1 participante.

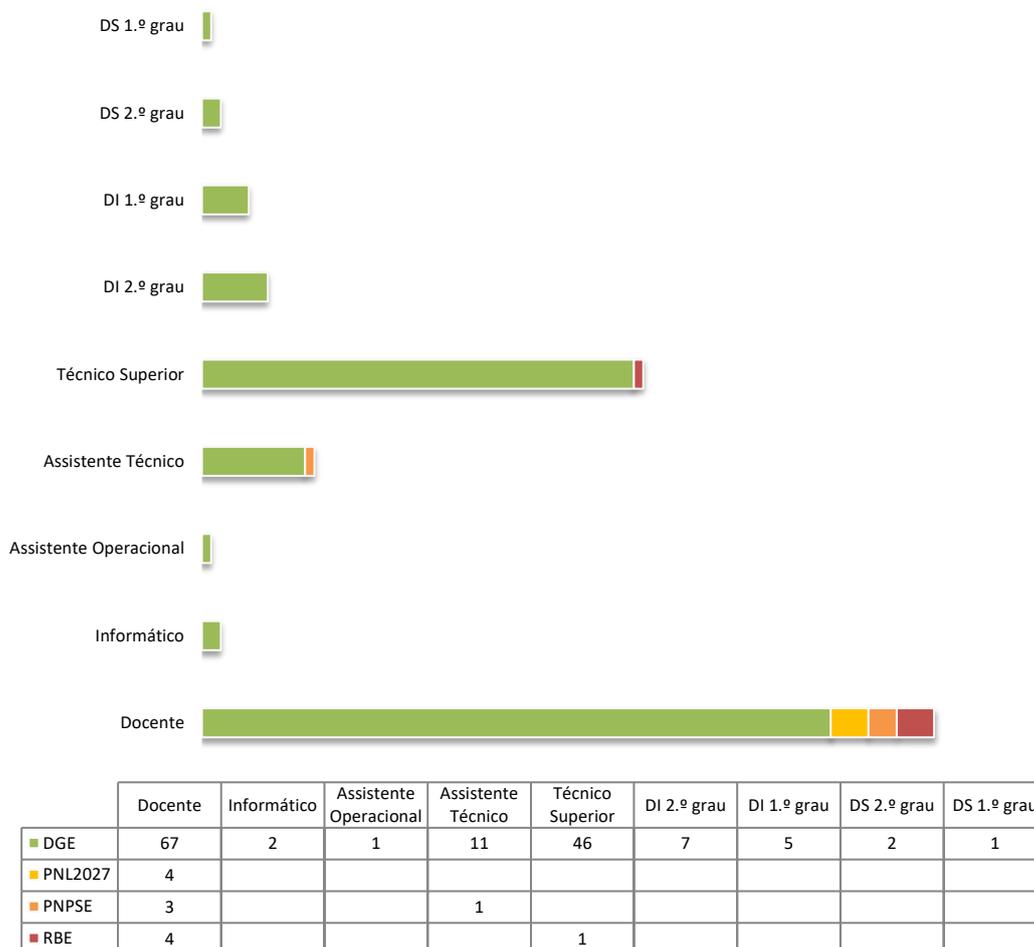


Gráfico 2 – Número de participantes em ações de formação por grupo/cargo/carreira

Em termos globais, durante o ano em análise, os trabalhadores usufruíram de 5802:30 horas de formação profissional, entre elas 5077:00 horas (87,50%) de formação externa e 725:30 horas (12,50%) de formação interna. É na carreira dos docentes onde se verifica um maior número de horas despendidas em formação profissional, com 3757:00 horas (64,75%), sendo 3161:00 horas em ações de formação profissional externas e 596:00 horas em ações internas, seguida da carreira técnica superior, com 922:00 horas (15,90%), das quais 797:00 horas em ações de formação profissional externas e 125:30 horas em ações internas.

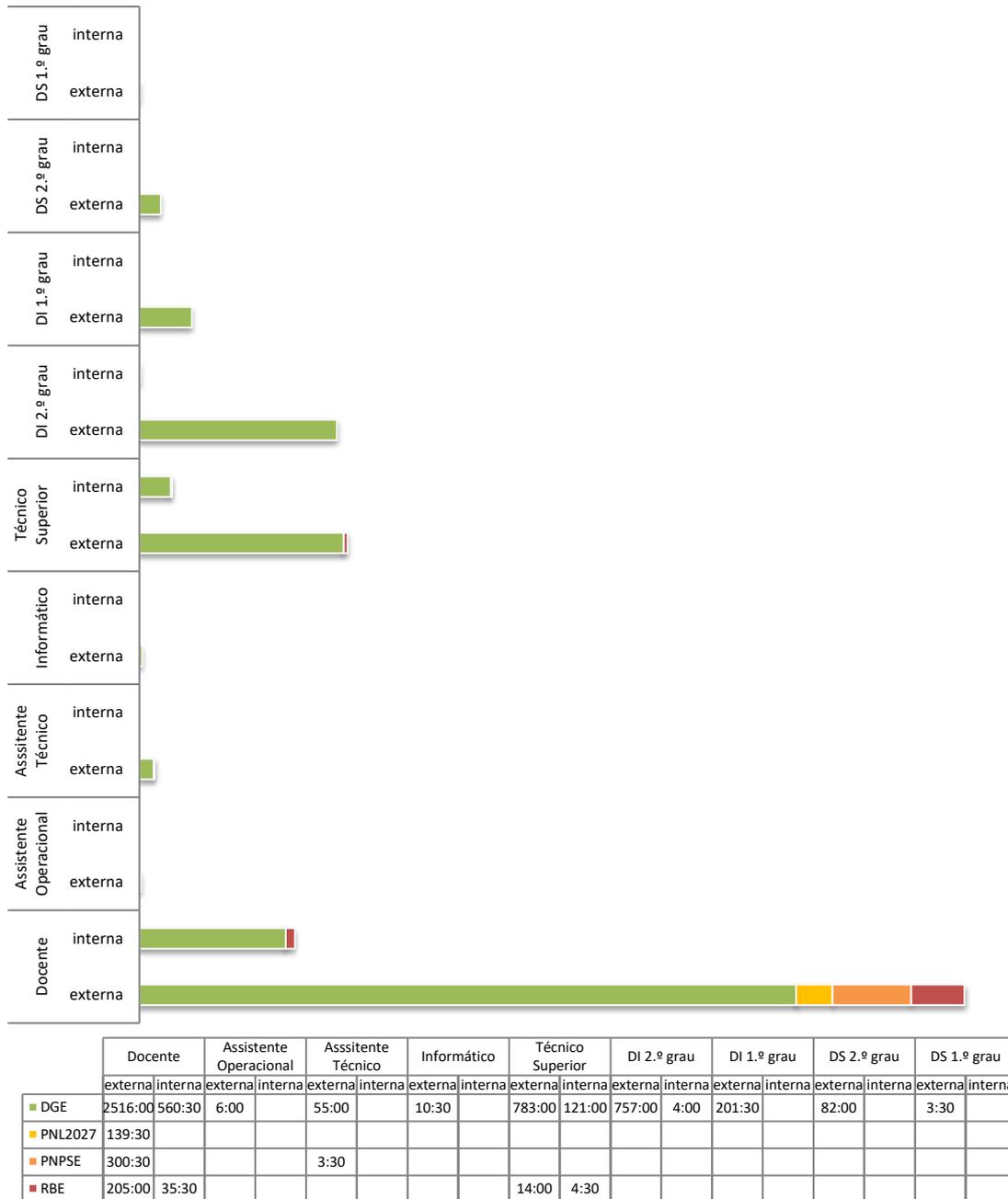


Gráfico 3 - Número de horas despendidas em formação por grupo/cargo/carreira

O grupo dos dirigentes despendeu 1048:00 horas (18,06%), das quais 1044:00 horas em ações de formação profissional externas e 4:00 horas em ações internas, na carreira assistente técnico 58:30 horas (1,01%) em ações de formação profissional externas, o grupo dos informáticos despendeu 10:30 horas (0,18%), sendo a totalidade em ações de formação profissional externas

e na carreira assistente operacional verificou-se 6:00 horas (0,10%) em ações de formação profissional externas.

Estas formações profissionais tiveram um encargo para a DGE no valor total de 15 390,00€.

2. PLANO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

O presente plano de formação foi elaborado procurando atender, preferencialmente:

- a) Às políticas de desenvolvimento de recursos humanos e de inovação e modernização administrativa;
- b) Às necessidades prioritárias dos trabalhadores face às exigências dos postos de trabalho que ocupam;
- c) À identificação de necessidades de formação decorrentes do processo de avaliação do desempenho.

2.1. OBJETIVOS

Em conformidade com o disposto no artigo 4.º e no n.º 5 do artigo 12.º, ambos do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, e ainda no Estatuto do Pessoal Dirigente e respetiva regulamentação, o presente Plano de Formação Profissional tem por objetivos:

- a) Capacitar a DGE e estruturas externas, através da qualificação dos seus trabalhadores e dirigentes, para responder às exigências decorrentes da sua missão, atribuições e competências;
- b) Desenvolver competências de inovação e gestão da mudança, mediante a aquisição de conhecimentos e o desenvolvimento de capacidades reflexivas e críticas, propiciadoras de comportamentos e atitudes ajustados aos necessários processos de modernização administrativa;
- c) Contribuir para a eficiência, a eficácia e a qualidade do desempenho da DGE e estruturas externas;
- d) Assegurar a qualificação profissional dos trabalhadores e dirigentes e melhorar o seu desempenho;
- e) Dinamizar uma cultura de gestão do conhecimento organizacional, que incentive e valorize a produção, a difusão e a utilização do conhecimento;

- f) Assegurar a todos os trabalhadores a frequência de uma ou mais ações de formação em cada três anos;
- g) Assegurar a todos os dirigentes superiores, intermédios ou detentores de cargos equiparados, a formação inicial e contínua obrigatória, regulamentada pela Portaria n.º 146/2011, de 7 de abril;
- h) Garantir a informação a todos os trabalhadores e dirigentes que a formação profissional é fundamental para a melhoria do desempenho das funções de todos os trabalhadores da DGE e estruturas externas.

2.2. PRINCÍPIOS



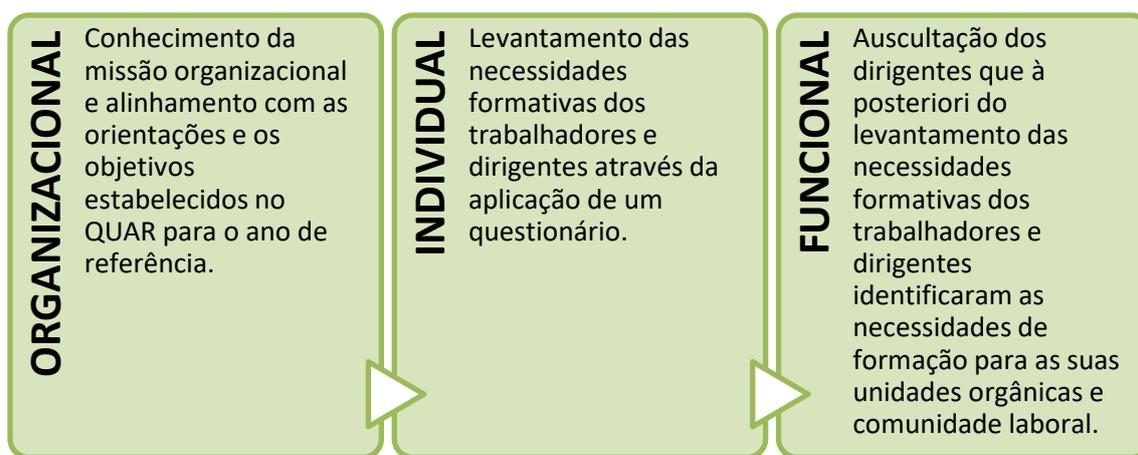
Em conformidade com o disposto no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, o presente plano de formação profissional assenta nos seguintes princípios:

- a) **Universalidade**, abrangendo todos os trabalhadores e dirigentes da DGE e estruturas externas;

- b) **Igualdade no acesso**, garantindo que os trabalhadores, independentemente da carreira, função, órgão ou serviço onde se encontrem integrados, tenham iguais oportunidades no acesso à formação profissional;
- c) **Boa administração**, contribuindo para a eficiência, eficácia e qualidade da DGE e estruturas externas;
- d) **Integração**, garantindo-se a inserção e coerência dos processos formativos no ciclo de gestão de órgãos e serviços e de pessoas;
- e) **Adequação do processo formativo**, em todas as suas fases, às efetivas necessidades dos trabalhadores e da DGE e estruturas externas.

2.3. DIAGNÓSTICO DAS NECESSIDADES DE FORMAÇÃO

Procedeu-se ao levantamento das necessidades de formação da comunidade desta Direção-Geral e das estruturas externas. O diagnóstico das necessidades de formação foi estabelecido em três fases: a análise organizacional, individual e funcional.



Com o diagnóstico das necessidades de formação dos trabalhadores e dos dirigentes foi possível delinear o plano de formação para o ano de 2021, que através do levantamento das carências formativas foi possível identificar as necessidades formativas prioritárias. Conforme referido anteriormente, o diagnóstico das necessidades teve por base a informação enviada pelos dirigentes de cada unidade orgânica após a auscultação aos seus trabalhadores e seus dirigentes, tendo como referência as áreas temáticas formativas do Instituto Nacional de

Administração, I.P., doravante designado por INA. Para o levantamento das referidas necessidades de formação foram previstas as seguintes áreas temáticas formativas do INA, a saber:

Tabela 1 – Áreas temáticas formativas do INA

Atendimento (presencial ou telefónico)
Comunicação
Competências digitais
Competências de Inovação
Contratação Pública
Contabilidade e Finanças
Ética e Serviços Públicos
Estratégia e Planeamento
Ética e Integridade
Formação de Dirigentes
Gestão de Atividades e Projetos
Gestão do Desempenho
Gestão Documental
Gestão da Informação e do Conhecimento
Gestão Organizacional
Gestão da Qualidade
Gestão de Recursos Humanos
Gestão Financeira
Igualdade e não Discriminação
Liderança e desenvolvimento pessoal
Línguas
Marketing em Serviços Públicos
Organização do Trabalho e do Tempo
Participação e Envolvimento dos Cidadãos
Políticas Públicas
Redes e Parcerias
Regimes Jurídicos
RGPD e Proteção de dados
Segurança e Saúde no Trabalho
Tecnologias da Informação e Comunicação - Hardware e Software
Tecnologias da Informação e Comunicação - Informática na ótica do utilizador

Tendo como objetivo o colmatar das carências formativas identificadas pelas unidades orgânicas, pelos trabalhadores e pelos dirigentes, com vista a dotá-los de conhecimentos e competências de forma a torná-los aptos a enfrentar as exigências dos respetivos postos de trabalho e da organização face aos objetivos operacionais do QUAR e aos desafios traçados no plano de atividades para o ano de 2021, poder-se-á analisar através do levantamento das necessidades de formação dos trabalhadores e dirigentes¹, o seguinte:

Tabela 2 – N.º de trabalhadores com necessidades de formação por unidade orgânica e área de ação

Atendimento (presencial ou telefónico)											
DGE								Estruturas Externas			Global
DIREÇÃO	DDE	ERTE	DSDC	DSEEAS	DSJNE	DSPAG	DSPE	PNL2027	PNPSE	RBE	
0	0	0	0	0	0	12	0	0	0	0	12
0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	38,71%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	5,04%
11	16	24	81	25	9	31	19	8	7	7	238
216											

Comunicação											
DGE								Estruturas Externas			Global
DIREÇÃO	DDE	ERTE	DSDC	DSEEAS	DSJNE	DSPAG	DSPE	PNL2027	PNPSE	RBE	
0	2	6	9	0	1	0	2	2	0	1	23
0,00%	12,50%	25,00%	11,11%	0,00%	11,11%	0,00%	10,53%	25,00%	0,00%	14,29%	9,66%
11	16	24	81	25	9	31	19	8	7	7	238
216											

¹ O levantamento das necessidades formativas foi aplicado a todos os trabalhadores e dirigentes em exercício de funções na Direção-Geral da Educação e nas estruturas externas (o PNL, o PNPSE e a RBE), em maio de 2021.

Competências digitais

DGE								Estruturas Externas			Global
DIREÇÃO	DDE	ERTE	DSDC	DSEEAS	DSJNE	DSPAG	DSPE	PNL2027	PNPSE	RBE	
0	5	1	7	0	1	0	4	2	0	0	20
0,00%	31,25%	4,17%	8,64%	0,00%	11,11%	0,00%	21,05%	25,00%	0,00%	0,00%	8,40%
11	16	24	81	25	9	31	19	8	7	7	238
216											

Competências de Inovação

DGE								Estruturas Externas			Global
DIREÇÃO	DDE	ERTE	DSDC	DSEEAS	DSJNE	DSPAG	DSPE	PNL2027	PNPSE	RBE	
0	1	0	8	0	0	1	6	1	1	0	18
0,00%	6,25%	0,00%	9,88%	0,00%	0,00%	3,23%	31,58%	12,50%	14,29%	0,00%	7,56%
11	16	24	81	25	9	31	19	8	7	7	238
216											

Contratação Pública

DGE								Estruturas Externas			Global
DIREÇÃO	DDE	ERTE	DSDC	DSEEAS	DSJNE	DSPAG	DSPE	PNL2027	PNPSE	RBE	
0	0	0	0	0	0	15	0	0	0	0	15
0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	48,39%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	6,30%
11	16	24	81	25	9	31	19	8	7	7	238
216											

Contabilidade e Finanças

DGE								Estruturas Externas			Global
DIREÇÃO	DDE	ERTE	DSDC	DSEEAS	DSJNE	DSPAG	DSPE	PNL2027	PNPSE	RBE	
0	1	0	1	0	0	9	0	0	0	0	11
0,00%	6,25%	0,00%	1,23%	0,00%	0,00%	29,03%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	4,62%
11	16	24	81	25	9	31	19	8	7	7	238
216											

Ética e Serviços Públicos											
DGE								Estruturas Externas			Global
DIREÇÃO	DDE	ERTE	DSDC	DSEEAS	DSJNE	DSPAG	DSPE	PNL2027	PNPSE	RBE	
0	0	0	3	0	0	1	4	0	0	0	8
0,00%	0,00%	0,00%	3,70%	0,00%	0,00%	3,23%	21,05%	0,00%	0,00%	0,00%	3,36%
11	16	24	81	25	9	31	19	8	7	7	238
216											

Estratégia e Planeamento											
DGE								Estruturas Externas			Global
DIREÇÃO	DDE	ERTE	DSDC	DSEEAS	DSJNE	DSPAG	DSPE	PNL2027	PNPSE	RBE	
0	2	0	3	0	0	0	3	0	0	0	8
0,00%	12,50%	0,00%	3,70%	0,00%	0,00%	0,00%	15,79%	0,00%	0,00%	0,00%	3,36%
11	16	24	81	25	9	31	19	8	7	7	238
216											

Formação de Dirigentes											
DGE								Estruturas Externas			Global
DIREÇÃO	DDE	ERTE	DSDC	DSEEAS	DSJNE	DSPAG	DSPE	PNL2027	PNPSE	RBE	
0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2
0,00%	0,00%	0,00%	2,47%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,84%
11	16	24	81	25	9	31	19	8	7	7	238
216											

Gestão de Atividades e Projetos											
DGE								Estruturas Externas			Global
DIREÇÃO	DDE	ERTE	DSDC	DSEEAS	DSJNE	DSPAG	DSPE	PNL2027	PNPSE	RBE	
0	10	3	15	0	0	2	4	4	4	1	43
0,00%	62,50%	12,50%	18,52%	0,00%	0,00%	6,45%	21,05%	50,00%	57,14%	14,29%	18,07%
11	16	24	81	25	9	31	19	8	7	7	238
216											

Gestão do Desempenho											
DGE								Estruturas Externas			Global
DIREÇÃO	DDE	ERTE	DSDC	DSEEAS	DSJNE	DSPAG	DSPE	PNL2027	PNPSE	RBE	
0	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	4
0,00%	12,50%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	6,45%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,68%
11	16	24	81	25	9	31	19	8	7	7	238
216											

Gestão Documental											
DGE								Estruturas Externas			Global
DIREÇÃO	DDE	ERTE	DSDC	DSEEAS	DSJNE	DSPAG	DSPE	PNL2027	PNPSE	RBE	
0	2	1	7	0	2	0	2	0	0	0	14
0,00%	12,50%	4,17%	8,64%	0,00%	22,22%	0,00%	10,53%	0,00%	0,00%	0,00%	5,88%
11	16	24	81	25	9	31	19	8	7	7	238
216											

Gestão da Informação e do Conhecimento											
DGE								Estruturas Externas			Global
DIREÇÃO	DDE	ERTE	DSDC	DSEEAS	DSJNE	DSPAG	DSPE	PNL2027	PNPSE	RBE	
0	2	0	0	0	0	0	2	0	0	0	4
0,00%	12,50%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	10,53%	0,00%	0,00%	0,00%	1,68%
11	16	24	81	25	9	31	19	8	7	7	238
216											

Gestão Organizacional											
DGE								Estruturas Externas			Global
DIREÇÃO	DDE	ERTE	DSDC	DSEEAS	DSJNE	DSPAG	DSPE	PNL2027	PNPSE	RBE	
0	1	0	3	0	0	1	1	0	0	0	6
0,00%	6,25%	0,00%	3,70%	0,00%	0,00%	3,23%	5,26%	0,00%	0,00%	0,00%	2,52%
11	16	24	81	25	9	31	19	8	7	7	238
216											

Gestão da Qualidade											
DGE								Estruturas Externas			Global
DIREÇÃO	DDE	ERTE	DSDC	DSEEAS	DSJNE	DSPAG	DSPE	PNL2027	PNPSE	RBE	
0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2
0,00%	6,25%	0,00%	1,23%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,84%
11	16	24	81	25	9	31	19	8	7	7	238
216											

Gestão de Recursos Humanos											
DGE								Estruturas Externas			Global
DIREÇÃO	DDE	ERTE	DSDC	DSEEAS	DSJNE	DSPAG	DSPE	PNL2027	PNPSE	RBE	
0	2	0	1	0	0	10	0	0	0	0	13
0,00%	12,50%	0,00%	1,23%	0,00%	0,00%	32,26%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	5,46%
11	16	24	81	25	9	31	19	8	7	7	238
216											

Gestão Financeira

DGE								Estruturas Externas			Global
DIREÇÃO	DDE	ERTE	DSDC	DSEEAS	DSJNE	DSPAG	DSPE	PNL2027	PNPSE	RBE	
0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
0,00%	0,00%	0,00%	1,23%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,42%
11	16	24	81	25	9	31	19	8	7	7	238
216											

Igualdade e não Discriminação

DGE								Estruturas Externas			Global
DIREÇÃO	DDE	ERTE	DSDC	DSEEAS	DSJNE	DSPAG	DSPE	PNL2027	PNPSE	RBE	
0	1	0	0	0	3	0	5	0	0	0	9
0,00%	6,25%	0,00%	0,00%	0,00%	33,33%	0,00%	26,32%	0,00%	0,00%	0,00%	3,78%
11	16	24	81	25	9	31	19	8	7	7	238
216											

Liderança e desenvolvimento pessoal

DGE								Estruturas Externas			Global
DIREÇÃO	DDE	ERTE	DSDC	DSEEAS	DSJNE	DSPAG	DSPE	PNL2027	PNPSE	RBE	
1	5	0	3	0	0	0	3	0	0	0	12
9,09%	31,25%	0,00%	3,70%	0,00%	0,00%	0,00%	15,79%	0,00%	0,00%	0,00%	5,04%
11	16	24	81	25	9	31	19	8	7	7	238
216											

Línguas

DGE								Estruturas Externas			Global
DIREÇÃO	DDE	ERTE	DSDC	DSEEAS	DSJNE	DSPAG	DSPE	PNL2027	PNPSE	RBE	
0	0	3	14	0	0	0	4	2	0	0	23
0,00%	0,00%	12,50%	17,28%	0,00%	0,00%	0,00%	21,05%	25,00%	0,00%	0,00%	9,66%
11	16	24	81	25	9	31	19	8	7	7	238
216											

Marketing em Serviços Públicos											
DGE								Estruturas Externas			Global
DIREÇÃO	DDE	ERTE	DSDC	DSEEAS	DSJNE	DSPAG	DSPE	PNL2027	PNPSE	RBE	
0	1	0	2	0	2	0	2	0	0	2	9
0,00%	6,25%	0,00%	2,47%	0,00%	22,22%	0,00%	10,53%	0,00%	0,00%	28,57%	3,78%
11	16	24	81	25	9	31	19	8	7	7	238
216											

Organização do Trabalho e do Tempo											
DGE								Estruturas Externas			Global
DIREÇÃO	DDE	ERTE	DSDC	DSEEAS	DSJNE	DSPAG	DSPE	PNL2027	PNPSE	RBE	
1	3	0	13	0	6	5	3	3	0	0	34
9,09%	18,75%	0,00%	16,05%	0,00%	66,67%	16,13%	15,79%	37,50%	0,00%	0,00%	14,29%
11	16	24	81	25	9	31	19	8	7	7	238
216											

Participação e Envolvimento dos Cidadãos											
DGE								Estruturas Externas			Global
DIREÇÃO	DDE	ERTE	DSDC	DSEEAS	DSJNE	DSPAG	DSPE	PNL2027	PNPSE	RBE	
0	0	0	2	0	0	0	2	0	1	2	7
0,00%	0,00%	0,00%	2,47%	0,00%	0,00%	0,00%	10,53%	0,00%	14,29%	28,57%	2,94%
11	16	24	81	25	9	31	19	8	7	7	238
216											

Políticas Públicas											
DGE								Estruturas Externas			Global
DIREÇÃO	DDE	ERTE	DSDC	DSEEAS	DSJNE	DSPAG	DSPE	PNL2027	PNPSE	RBE	
0	1	0	7	0	0	1	1	0	1	1	12
0,00%	6,25%	0,00%	8,64%	0,00%	0,00%	3,23%	5,26%	0,00%	14,29%	14,29%	5,04%
11	16	24	81	25	9	31	19	8	7	7	238
216											

Redes e Parcerias											
DGE								Estruturas Externas			Global
DIREÇÃO	DDE	ERTE	DSDC	DSEEAS	DSJNE	DSPAG	DSPE	PNL2027	PNPSE	RBE	
0	1	0	3	0	0	0	2	1	0	0	7
0,00%	6,25%	0,00%	3,70%	0,00%	0,00%	0,00%	10,53%	12,50%	0,00%	0,00%	2,94%
11	16	24	81	25	9	31	19	8	7	7	238
216											

Regimes Jurídicos											
DGE								Estruturas Externas			Global
DIREÇÃO	DDE	ERTE	DSDC	DSEEAS	DSJNE	DSPAG	DSPE	PNL2027	PNPSE	RBE	
1	0	0	3	0	1	7	0	0	0	0	12
9,09%	0,00%	0,00%	3,70%	0,00%	11,11%	22,58%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	5,04%
11	16	24	81	25	9	31	19	8	7	7	238
216											

RGPD e Proteção de dados											
DGE								Estruturas Externas			Global
DIREÇÃO	DDE	ERTE	DSDC	DSEEAS	DSJNE	DSPAG	DSPE	PNL2027	PNPSE	RBE	
0	0	4	2	0	0	8	1	0	0	0	15
0,00%	0,00%	16,67%	2,47%	0,00%	0,00%	25,81%	5,26%	0,00%	0,00%	0,00%	6,30%
11	16	24	81	25	9	31	19	8	7	7	238
216											

Segurança e Saúde no Trabalho											
DGE								Estruturas Externas			Global
DIREÇÃO	DDE	ERTE	DSDC	DSEEAS	DSJNE	DSPAG	DSPE	PNL2027	PNPSE	RBE	
0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	3
0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	11,11%	3,23%	5,26%	0,00%	0,00%	0,00%	1,26%
11	16	24	81	25	9	31	19	8	7	7	238
216											

Tecnologias da Informação e Comunicação - Hardware e Software											
DGE								Estruturas Externas			Global
DIREÇÃO	DDE	ERTE	DSDC	DSEEAS	DSJNE	DSPAG	DSPE	PNL2027	PNPSE	RBE	
0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	28,57%	0,00%	0,84%
11	16	24	81	25	9	31	19	8	7	7	238
216											

Tecnologias da Informação e Comunicação - Informática na ótica do utilizador											
DGE								Estruturas Externas			Global
DIREÇÃO	DDE	ERTE	DSDC	DSEEAS	DSJNE	DSPAG	DSPE	PNL2027	PNPSE	RBE	
0	5	0	19	0	9	5	1	0	0	0	39
0,00%	31,25%	0,00%	23,46%	0,00%	100,00%	16,13%	5,26%	0,00%	0,00%	0,00%	16,39%
11	16	24	81	25	9	31	19	8	7	7	238
216											

Outras											
DGE								Estruturas Externas			Global
DIREÇÃO	DDE	ERTE	DSDC	DSEEAS	DSJNE	DSPAG	DSPE	PNL2027	PNPSE	RBE	
0	0	0	2	0	0	0	4	0	0	4	10
0,00%	0,00%	0,00%	2,47%	0,00%	0,00%	0,00%	21,05%	0,00%	0,00%	57,14%	4,20%
11	16	24	81	25	9	31	19	8	7	7	238
216											

Do pedido do levantamento das necessidades de formação, a Direção de Serviços de Educação Especial e Apoios Socioeducativos (DSEEAS) afeta à DGE não apresentou qualquer necessidade formativa, tendo as outras estruturas externas e as outras unidades orgânicas da DGE diagnosticado várias necessidades no âmbito da qualificação dos seus trabalhadores e dirigentes.

Tendo como referência as áreas temáticas formativas do INA e da informação supra, verifica-se que a área de formação referente à *Ética e Integridade*, não teve qualquer manifestação de interesse por parte dos trabalhadores e dirigentes da DGE e das estruturas externas. Do levantamento das necessidades de formação, poder-se-á constatar que as áreas de formação com maior interesse foram as áreas de *Gestão de Atividades e Projetos, Tecnologias da Informação e Comunicação - Informática na ótica do utilizador, Organização do Trabalho e do Tempo, Línguas e a da Comunicação*. As áreas de formação com menor demonstração de interesse entre trabalhadores e dirigentes da DGE e estruturas externas (considerado $\leq 4,00\%$ do total de trabalhadores e dirigentes da DGE, PNL e PNPSE) foram as áreas de *Gestão Financeira (0,42%), Formação de Dirigentes (0,84%), Gestão da Qualidade (0,84%), Tecnologias da Informação e Comunicação - Hardware e Software (0,84%), Segurança e Saúde no Trabalho (1,26%), Gestão da Informação e do Conhecimento (1,68%), Gestão de Desempenho (1,68%), Gestão Organizacional (2,52%), outras (2,52%), Participação e Desenvolvimento dos Cidadãos (2,94%), Redes e Parcerias (2,94%), Ética e Serviços Públicos (3,36%), Estratégia e Planeamento (3,36%), Igualdade e não Discriminação (3,78%) e Marketing em Serviços Públicos (3,78%)*. Embora as áreas referentes à *Formação de Dirigentes e Tecnologias da Informação e Comunicação - Hardware e Software* apresentarem uma menor percentagem, não se deve

descurar o público-alvo a que estas áreas são destinadas, considerando o reduzido número de dirigentes e trabalhadores com competências nas mesmas.

Numa análise mais detalhada, por unidades orgânicas² e pela proporção de trabalhadores, a Direção de Serviços de Desenvolvimento Curricular (DSDC), a Direção de Serviços de Projetos Educativos (DSPE) e a Direção de Serviços de Planeamento e Administração Geral (DSPAG), foram as que comunicaram à Divisão dos Recursos Humanos maior interesse em colmatar as carências formativas, tanto em número de participantes como de participações.

2.4. GRANDES OPÇÕES DO PLANO E ORÇAMENTO DE ESTADO PARA 2021

A formação dos trabalhadores da Administração Pública e a modernização administrativa do Estado fazem parte de um conjunto de pilares que estruturam as Grandes Opções do Plano para 2020-2023 (GOP 2020-23).

No âmbito das políticas de qualificação da GOP 2020-23, em conformidade com a missão e as atribuições da DGE e das estruturas externas, e no sentido de melhorar a formação dos seus trabalhadores e dos seus dirigentes, a oferta formativa revela-se um instrumento de gestão imprescindível, proporcionando nomeadamente o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores e dirigentes, assumindo um papel primordial na qualificação do seu capital humano e contribuindo de forma significativa para a modernização administrativa do Estado e dos serviços por ele prestados.

2.5. ENQUADRAMENTO ESTRATÉGICO

Considerando a qualidade e a atualização dos conhecimentos dos recursos humanos, uma forma de garantir a eficácia da atuação e o investimento de amplo impacto e retorno, esta Direção-Geral, mediante o orçamento previsto para a rubrica, tem vindo a apostar na formação profissional dos seus trabalhadores e dirigentes.

As linhas estratégicas da formação que norteiam a DGE e as estruturas externas encontram-se definidas no Quadro de Avaliação e Responsabilização para 2021 (QUAR 2021). No que respeita ao QUAR 2021 foram definidos três objetivos estratégicos, com particular destaque para o que determina a necessidade de organizar os serviços da DGE no sentido de responder adequadamente às atribuições que lhe estão cometidas (Objetivo estratégico 3). Para

² De acordo com a atual estrutura interna da DGE, a sua estrutura nuclear e as suas direções de serviços, descritas no ponto 2.3, considerou-se pertinente destacar a DDE e ERTE no diagnóstico.

responder adequadamente às atribuições que lhe estão cometidas destacam-se orientações no domínio da formação dos seus recursos humanos.

Deste modo, a consciência da conjuntura atual desta organização que requer um maior grau de eficiência e de produtividade, o que aliada à progressiva escassez de recursos humanos e à redução de despesas correntes e a outros condicionalismos financeiros levam a que o presente plano tenha em consideração tais constrangimentos, sem prejuízo das principais linhas de atuação política projetadas para Portugal constantes nas GOP 2020-23 e no regime da formação profissional na Administração Pública.

No que concerne à modernização da Administração Pública, a prioridade centra-se na formação e valorização dos trabalhadores em funções públicas, a fim de permitir que a DGE incremente as suas capacidades de intervenção e melhore o seu desempenho global, em termos de eficiência e eficácia.

Tendo em consideração o exposto, o desenvolvimento deste Plano de Formação visa, assim, desenvolver a atualizar as competências dos trabalhadores da DGE, do PNL, do PNPSE e da RBE, bem como atingir as metas estratégicas e operacionais, no sentido de assegurar o cumprimento da missão e das atribuições cometidas a esta Direção-Geral e estruturas externas.

2.6. RECURSOS HUMANOS, PEDAGÓGICOS, FINANCEIROS E FÍSICOS

O presente plano tem como objetivo dar continuidade ao trabalho desenvolvido pela Direção-Geral da Educação nos últimos anos, sendo a qualidade e a atualização dos conhecimentos dos seus recursos humanos uma aposta para garantir a eficácia da atuação e um investimento de amplo impacto e retorno a esta Direção-Geral e estruturas externas. No entanto, não descurando o contexto da situação epidemiológica provocada pela COVID-19, os organismos da Administração Pública, em geral, e a DGE, em particular, encontram-se limitados no alcance das metas de formação profissional aos seus trabalhadores e dirigentes.

Sabendo que é absolutamente indispensável o acesso à formação dos trabalhadores e dos dirigentes para o cumprimento do objetivo de uma formação para todos, a afetação e a disponibilização de recursos humanos, físicos e financeiros são fundamentais. No entanto, importa referir que a DGE não dispõe de um gabinete próprio de formação aos seus trabalhadores e dirigentes, tendo que recorrer, para o efeito, à oferta formativa de outros organismos. Na ausência dessa estrutura cabe à Divisão de Recursos Humanos e Assuntos

Jurídicos (DRHAJ), nomeadamente à área de Recursos Humanos planejar, executar, acompanhar e avaliar, através dos contributos das unidades orgânicas da DGE e estruturas externas (PNL, PNPSE e RBE) as áreas críticas de formação, bem como o público-alvo a envolver no presente plano.

Nestes termos, de forma esquemática, o plano de formação desenvolve-se através dos seguintes intervenientes, a saber:



Conforme referido anteriormente, a DGE não dispõe de uma equipa de formadores, acabando o plano de formação de 2021 por estar condicionado ao orçamento previsto para a rubrica da formação profissional do referido ano e tendo maioritariamente de recorrer-se à oferta formativa de outros organismos. No entanto, não sendo regra até ao momento, a cedência do

próprio espaço para a realização de ações de formação poderá traduzir-se numa maior participação de trabalhadores e dirigentes e numa mais valia para a DGE.

2.7. PARCERIAS

A formação profissional de trabalhadores e dirigentes assume um papel crucial no cumprimento dos objetivos estratégicos da DGE, do PNL, PNPSE e RBE, sendo que a aposta na qualificação e a atualização de conhecimentos dos seus recursos humanos, de forma sistemática e contínua, promove a melhoria das competências profissionais através do aumento de conhecimentos dos seus trabalhadores e dirigentes em busca da excelência e eficiência, com vista ao cumprimento da missão da Direção-Geral da Educação e das referidas estruturas externas.

Deste modo, dado a multidisciplinidade das unidades orgânicas e equipas da DGE e estruturas externas, bem como a inexistência de um gabinete de formadores no organismo, conforme referido anteriormente, é vital promover uma articulação e colaboração com outros organismos, públicos ou privados, numa perspetiva de obtenção de sinergias para as respetivas atividades e o desempenho de funções de trabalhadores e dirigentes.

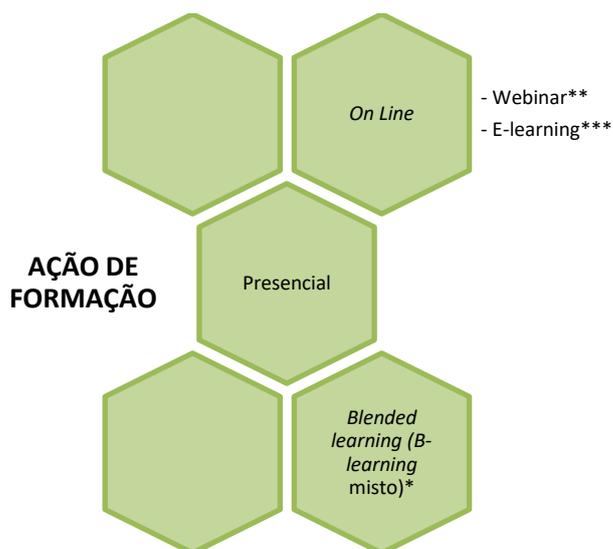
Assim, de forma a dar seguimento à formação dos nossos recursos humanos, destaque para a continuidade da parceria com o Instituto Nacional de Administração, IP (INA), organismo que tem conseguido colmatar as áreas com maiores carências formativas.

2.8. PLANEAMENTO DE AÇÕES DE FORMAÇÃO PARA 2021

A concretização do Plano de Formação para 2021 pressupõe a afetação dos respetivos recursos financeiros implícitos na proposta de orçamento para o ano em vigor. Desta forma, dado à pluralidade da missão do organismo e estruturas externas e obedecendo aos critérios vinculativos prosseguir-se-á a execução das ações de formação para os trabalhadores e dirigentes da DGE e estruturas externas.

De acordo com o contexto atual da situação epidemiológica, o presente plano de formação terá em conta as normas, as recomendações e os critérios estabelecidos pela Direção-Geral da Saúde, sendo privilegiada a formação *on-line* em detrimento da formação presencial.

Deste modo, salientamos os seguintes tipos de ação de formação:



No decurso do levantamento das necessidades formativas, verificou-se que alguns trabalhadores e dirigentes demonstraram interesse em formações não identificadas no INA. Neste caso, quando os domínios formativos obrigarem a um especial nível de tecnicidade, a intervenção formativa é de carácter específico exigindo que sejam promovidas por entidades formadoras externas reconhecidas.

Foram previstas 16 ações de formação, num total de 24 edições, prevendo que se realizem no segundo semestre e condicionadas com a disponibilização do INA, conforme tabela infra:

Tabela 3 – Previsão das ações de formação a realizar em 2021

Ação de formação por áreas	Público-alvo	N.º de formandos por edição	N.º de edições
Atendimento (presencial ou telefónico)	Trabalhadores que exercem funções de apoio técnico ou assessoria a Direções de Serviços.	12	1
Comunicação	Trabalhadores que exercem funções de apoio técnico ou assessoria em projetos e Direções de Serviços.	23	2
Competências digitais	Todos os trabalhadores da DGE e estruturas externas que desempenhem	20	2

	funções na área da comunicação e projetos.		
Competências de Inovação	Todos os trabalhadores da DGE e estruturas externas.	18	2
Contratação Pública	Trabalhadores que no âmbito das suas funções desempenham tarefas relacionadas com a área de contabilidade.	15	1
Contabilidade e Finanças	Trabalhadores que no âmbito das suas funções desempenham tarefas na área de contabilidade e finanças.	11	1
Gestão de Atividades e Projetos	Trabalhadores que tenham a responsabilidade de realizar a gestão operacional de projetos.	43	3
Gestão Documental	Todos os trabalhadores da DGE e estruturas externas.	14	1
Gestão de Recursos Humanos	Trabalhadores que exerçam funções de direção e área dos recursos humanos.	13	1
Liderança e desenvolvimento pessoal	Todos os trabalhadores da DGE e estruturas externas.	12	1
Línguas	Todos os trabalhadores da DGE e estruturas externas.	23	2
Organização do Trabalho e do Tempo	Todos os trabalhadores da DGE.	34	2
Políticas Públicas	Todos os trabalhadores da DGE e estruturas externas.	12	1
Regimes Jurídicos	Trabalhadores que desempenhem as suas funções nas áreas de recursos humanos e jurídica.	11	1
RGPD e Proteção de dados	Todos os trabalhadores da DGE e estruturas externas.	15	1
Tecnologias da Informação e Comunicação - Informática na ótica do utilizador	Todos os trabalhadores da DGE	39	2

3. NOTA FINAL

A elaboração do presente plano de formação teve por base o diagnóstico de necessidades de formação efetuado, através do qual foram identificadas as necessidades formativas prioritárias da DGE. Foi considerada a informação enviada pelos Dirigentes intermédios/Chefes de Equipa ou pelos próprios trabalhadores, relativa às necessidades de formação e tendo como referência as áreas temáticas que constam no programa de formação 2021 do INA.

Assim, e analisadas as respostas enviadas, foi elaborado o presente Plano de Formação da DGE para 2021.

O Diretor-Geral,

José Victor Pedroso