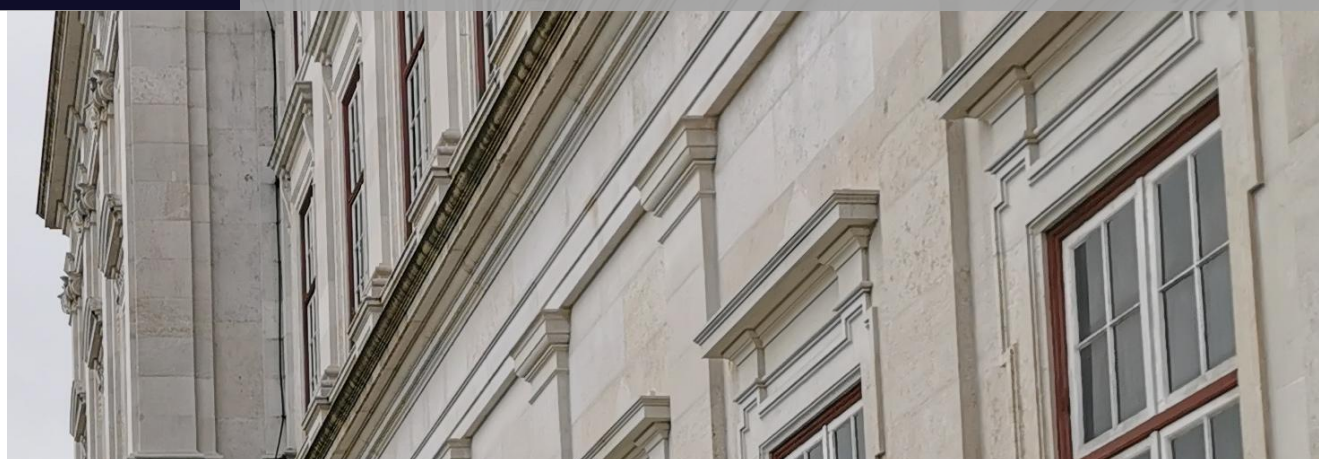


DIREÇÃO-
GERAL DO
PATRIMÓNIO
CULTURAL

PLANO DE FORMAÇÃO 2021-2024



Ficha técnica

Título

Plano de Formação 2021/2024

Editor

Direção-Geral do Património Cultural (DGPC)

Palácio Nacional da Ajuda

1349-021 Lisboa

Tel.: +351 21 361 42 00

964 46 55 98/65 73/53 48

E-mail: dgpc@dgpc.pt

URL: <http://www.patrimoniocultural.pt>

Diagnosticar

Gerir

Planear

Controlar

Índice

1. Introdução.....	5
2. Identificação das necessidades de formação	6
3. Descrição das ações de formação.....	7
4. Orçamentação previsional	8
5. Execução e controlo.....	8
6. Ações de formação a desenvolver	9
6.1. Assuntos Europeus e Cooperação.....	9
6.2. Assuntos Jurídicos.....	10
6.3. Auditoria Fiscalização e Controlo	10
6.4. BAD	10
6.5. Comunicação, Liderança e Desenvolvimento Pessoal.....	10
6.6. Contabilidade e Finanças	11
6.7. Contratação Pública	11
6.8. Gestão de Pessoas	11
6.9. Governação e Gestão Pública	11
6.10. Tecnologias de Informação.....	12
6.11. Línguas Estrangeiras.....	12
6.12. Formação Dirigentes	12
6.13. Segurança e Saúde no Trabalho.....	12
6.14. Outros Temas	13
Serviços da DGPC que integram o Plano de Formação 2021-2024	14

1. Introdução

Como resposta à pandemia e sobretudo com a ativação do estado de emergência nacional, torna-se urgente que se equacione novas formas de formação profissional, já há muito estudadas e implementadas em grandes organizações.

A DRHEA tem vindo a encetar todos os esforços no sentido da preparação da DGPC para garantir a continuidade da atividade formativa, promovendo a aprendizagem ao longo da vida de trabalho de todos os seus colaboradores.

A qualificação é a chave para um maior crescimento económico, e o investimento na formação à distância é fundamental em tempos de pandemia Covid-19, pois contribui para um melhor envolvimento das pessoas.

O presente Plano de Formação (PF) foi elaborado com base em diagnóstico de necessidades efetuado por trabalhadores e dirigentes, destinando-se a ser concretizado, continuamente, durante os anos de 2021 até 2024, por forma a consolidar e desenvolver os conhecimentos dirigidos ao exercício de funções no âmbito da realização das atribuições, cada vez mais abrangentes, da Direção-Geral do património Cultural (DGPC).

A conservação e a preservação do Património Cultural Nacional, carece de tratamento constante por profissionais altamente qualificados, que devem desenvolver as suas qualificações e a melhoria e atualização das suas competências da forma mais adequada.

A capacidade de adaptação à mudança continuará a ser um desafio quase diário, cada vez mais, uma componente essencial do sucesso, dos dirigentes e dos trabalhadores, alinhados com os objetivos da organização, é mais do que desejável para alcançar níveis adequados de eficácia, qualidade e eficiência compatíveis com os desafios com que diariamente se confronta a Administração Pública.

Continuando o trabalho iniciado em 2017, onde se celebrou o protocolo de colaboração com o Centro de Formação Profissional para o Artesanato e Património - CEARTE e a Direção Regional de Cultura do Centro – DRCC, torna-se imprescindível, ter presente, que a Formação deve ser encarada como fazendo parte de um processo de transformação, tendo sempre em vista a melhoria contínua, processo esse que só é possível se contar com o empenhamento de todos, incluindo a gestão de topo, de modo que o compromisso seja assumido em equipa e não apenas por cada trabalhador individualmente.

Não menos importante, sobretudo nos tempos exigentes com que a Administração Pública e os seus colaboradores se confrontam, é o contributo da formação para a motivação das equipas, afinal instrumento quase único ao dispor dos dirigentes para assinalar a sua aposta nas pessoas.

No PF são identificadas as ações por tema, a desenvolver de forma faseada e em função da disponibilidade de meios, face aos constrangimentos orçamentais, bem

como, atendendo à oportunidade da sua realização, atentos ao contexto dos trabalhos em curso e aos desafios imediatos. Sublinha-se que o PF acolhe quer necessidades técnicas específicas, quer ações abrangentes consideradas essenciais na formação humana e de competências transversais, face às especiais exigências que devem recair sobre os trabalhadores da DGPC.

Acresce que o Plano obedece às orientações normativas neste domínio, de forma a garantir o acesso efetivo à formação profissional a todos os trabalhadores e dirigentes, dentro das possibilidades orçamentais existentes e adequar a oferta formativa às necessidades identificadas caso a caso e atendendo aos objetivos a alcançar.

2. Identificação das necessidades de formação

O diagnóstico que a DRHEA realizou esteve condicionado ao período do concurso para a admissão dos diretores dos Museus, Monumentos e Palácios - MMP's e isto implicou dificuldades na obtenção da informação necessária à elaboração deste PF, mas teve a colaboração de muitos trabalhadores e dirigentes.

Este levantamento teve como objetivo saber quais as necessidades de formação e estabelecer uma relação entre as exigências do desempenho das funções desenvolvidas pelos trabalhadores e/ou a verificação do desempenho/competências atuais e as desejadas.

Esta colaboração era muito importante para se identificar as matérias técnico-científicas e outras consideradas como essenciais aos conteúdos da formação a ministrar de forma duradoura e sistemática, bem como, outros temas de natureza pontual e/ou destinados às necessidades de formação mais específicas.

Os conteúdos do PF resultam, no essencial, do conjunto das propostas apresentadas a título individual e pelas direções e chefias, tendo sido selecionadas as ações consideradas prioritárias, face ao alinhamento estratégico e aos recursos disponíveis para o efeito, sem prejuízo da inclusão de outras ou da respetiva substituição, caso sejam identificadas como prioritárias.

O objetivo estratégico "Potenciar o Capital Humano", irá continuar a manter-se sempre presente, com a manutenção e valorização das competências dos recursos humanos da DGPC, por se tratar de uma melhoria continua, com a criação de condições ao estímulo da motivação e desenvolvimento de competências e de capacidades no contexto de uma política que privilegie as seguintes ações:

- Diagnosticar lacunas de recursos humanos e suprir carências em áreas essenciais ao cumprimento da missão da DGPC, designadamente na conservação, arquivística e arqueologia subaquática;
- Reforçar e aperfeiçoar o programa de formação, de acordo com as prioridades estratégicas, designadamente nas áreas de relacionamento com os públicos, atualização legislativa e conservação preventiva;
- Estimular a articulação entre a investigação e o conhecimento produzido e a formação interna e externa;

- Promover iniciativas internas de reflexão e debate sobre as diversas competências da DGPC e os desafios na gestão do património cultural.

Relativamente aos objetivos estratégicos que dizem respeito à avaliação e responsabilização dos dirigentes continuamos a destacar:

- Fomentar a participação e fruição dos Monumentos, Palácios e Museus, através do aumento do seu número de visitantes, da qualidade do trabalho apresentado e da diversificação da oferta de serviços;
- Promover a sustentabilidade da DGPC através do aumento da sua autonomia financeira e da diversificação das suas fontes de financiamento;
- Melhorar a qualidade de resposta dos serviços da DGPC aos seus stakeholders através da valorização da capacitação técnica dos seus recursos humanos.

Este enquadramento estratégico deve ser levado em consideração com o imperativo de se utilizar eficientemente os recursos disponíveis para a aquisição/aprofundamento de competências críticas, potenciadoras de melhores níveis de desempenho e eficácia individuais, operacionais e institucionais. O Diagnóstico de necessidades de formação da DGPC foi efetuado com base na seguinte metodologia e instrumentos:

- Análise documental;
- Orgânica da DGPC;
- Plano de atividades da DGPC para 2021;
- Relatório de atividades da DGPC referente ao ano de 2020;
- Inquérito realizado aos dirigentes e trabalhadores e levantamento das suas necessidades.

3. Descrição das ações de formação

A partir do levantamento das necessidades de formação, foram identificados novos conteúdos e/ou complementaram-se as ações constantes no programa de formação existente.

No plano operacional, para além das necessidades de formação a satisfazer e os objetivos, sempre que possível e em síntese, devem ser especificadas os demais conteúdos. Acresce ainda a necessidade de desdobramento de ações no tempo, pelo que na sua execução é importante considerar, em cada momento, as diferentes as alternativas possíveis e as opções apresentadas pelos dirigentes intermédios, ouvindo os potenciais formandos e, em caso disso, os dirigentes superiores.

Com efeito, o PF é um documento que se pretende aberto e em atualização permanente, por forma a satisfazer todas as necessidades e a permitir obter as competências específicas e necessárias, a cada momento, como prioritárias, independentemente de estarem previamente formalizadas.

A execução operacional do PF e o respetivo desenvolvimento e monitorização ficam sob a responsabilidade da DRHEA, segundo as solicitações dos dirigentes intermédios e as diretrizes da direção superior.

4. Orçamentação previsional

Este planeamento poderá sofrer alterações mais ou menos significativas, podendo algumas unidades orgânicas adicionar, oportunamente, pedidos de formação ao longo do tempo. Tais factos poderão alterar o cálculo previsional, quer do volume de horas de formação, quer do montante da despesa prevista, ficando assim condicionada às disponibilidades orçamentais para o período 2021 a 2024, a frequência das ações de formação planeadas.

O presente PF será desenvolvido em áreas temáticas e caracteriza-se por uma tipologia de formação contínua, em regime presencial ou à distância através da organização interna dos cursos, que podem ter a colaboração de entidades externas, ou pela proposta da participação individual em cursos de formação externa.

Assim, como já foi referido o desenvolvimento deste PF visa, assim, atingir os seguintes objetivos:

- Desenvolver e atualizar competências dos trabalhadores da DGPC;
- Atingir as metas operacionais e estratégicas referentes à missão e atribuições da DGPC;
- Promover uma cultura de aprendizagem e desenvolvimento organizacional.

Face às limitações orçamentais, a execução do Plano obedecerá a rigorosos critérios de eficiência e seletividade, desde os encargos diretos de formação, aos encargos de funcionamento, bem como, atenderá sempre aos custos de oportunidade devidos pela ausência das pessoas em formação e os eventuais efeitos decorrentes da suspensão dos trabalhos em curso.

Assim, compete a cada dirigente intermédio afetar os trabalhadores e efetuar a avaliação, caso a caso, dos efeitos que a formação terá na respetiva atividade e objetivos.

5. Execução e controlo

Dado o constrangimento provocado pela pandemia do vírus COVID 19 e às dificuldades da realização de formação presencial, às limitações informáticas para a realização da formação à distância, será difícil atingir os números alcançados nos últimos quatro anos relativamente a formandos, horas de formação e ao número de cursos organizados, mas como a operacionalização do PF para o público-alvo e nas áreas propostas, assim, pretende-se atingir os seguintes resultados:

- Melhorar a performance dos trabalhadores e conseqüentemente a performance organizacional, tendo em vista a excelência;
- Fomentar a dinâmica institucional, com base na filosofia de uma gestão dinâmica e partilhada;
- Contribuir de forma decisiva para a prossecução da estratégia de modernização e de qualidade da DGPC.

A monitorização e avaliação do presente Plano de Formação 2021-2024 terá em consideração os seguintes indicadores de execução física, constantes no quadro infra:

	Plano de Formação da DGPC			
	Participações Individuais de Formação (realizadas em Entidades Externas)			
	2021	2022	2023	2024
Número de Formandos (nº)	50	80	100	80
Volume de Formação (horas)	2500	2600	2800	2600
Número de Cursos/Ações	10	20	25	20

6. Ações de formação a desenvolver

As áreas temáticas aqui apresentadas visam abranger as áreas de competência e de atividade da DGPC, permitindo dessa forma estruturar a formação numa ótica de desenvolvimento e melhoria de desempenho dos trabalhadores da DGPC.

Sem prejuízo da atividade de formação profissional realizada por parte de alguns departamentos da DGPC, que têm essa competência legal, deverão estes, reportá-los à DRHEA os dados estatísticos da formação realizada anualmente, para fazerem parte do Relatório de Atividades e do Balanço Social, bem como da informação a enviar para a DEGAEP e o INA.

Assim, o resultado do levantamento das necessidades de formação dos trabalhadores da DGPC, resultou em dois indicadores importantes e responsáveis pela elaboração de um quadro das áreas temáticas e das ações de formação selecionadas para a organização da formação dos próximos 4 anos a realizar quer interna como externamente:

Assuntos Europeus e Cooperação				Assuntos Jurídicos				Auditoria Fiscalização e Controlo			
NºCursos	1	Nº Formandos	2	NºCursos	2	Nº Formandos	5	NºCursos	1	Nº Formandos	3
BAD				Comunicação, Liderança e Desenvolvimento Pessoal				Contabilidade e Finanças			
NºCursos	3	Nº Formandos	15	NºCursos	34	Nº Formandos	126	NºCursos	3	Nº Formandos	3
Contratação Pública				Gestão de Pessoas				Governança e Gestão Pública			
NºCursos	1	Nº Formandos	2	NºCursos	11	Nº Formandos	20	NºCursos	8	Nº Formandos	23
Tecnologias de Informação				Línguas Estrangeiras				Formação Dirigentes			
NºCursos	16	Nº Formandos	102	NºCursos	8	Nº Formandos	118	NºCursos	4	Nº Formandos	10
Segurança e Saúde no Trabalho				Total							
NºCursos	4	Nº Formandos	22	NºCursos	96	Nº Formandos	459				

6.1. Assuntos Europeus e Cooperação

Gestão de Projetos Financiados

6.2. Assuntos Jurídicos

Diploma de Especialização em Compras e Contratação Pública
Lei Geral do trabalho em Funções Públicas (LTFP)

6.3. Auditoria Fiscalização e Controlo

Auditoria interna, controlo interno e prestação de contas

6.4. BAD

Arquivo - Gestão de documentação e arquivos
Biblioteca, arquivo e documentação - BAD
Técnicas de arquivo documental físico e digital

6.5. Comunicação, Liderança e Desenvolvimento Pessoal

Arquitetura de Interiores
Atendimento ao público
Comunicação - social media
Comunicação digital e Marketing em serviços públicos
Comunicação e Comportamento Organizacional
Comunicação e Marketing
Comunicação Interpessoal / comunicação assertiva
Comunicação Liderança e Desenvolvimento Pessoal
Conceção, Desenho e Gestão de Projetos Culturais
Equipamento - Empilhador
Equipamento - Fotografia subaquática
Estatística
Fiscalização de Obras
Gestão administrativa, secretariado e apoio ao cidadão
Gestão da comunicação no atendimento presencial e telefónico ao cidadão- princípios essenciais
Gestão de processos-circuito documental, organização e manutenção
Gestão de projetos
Gestão de reclamações - técnicas para gestão positiva
Gestão de redes sociais
Gestão e manutenção de redes sociais
Gestão e direção técnica de obra
Medições e orçamentos
Marketing - Marchandising
Marketing em Serviços Públicos
Marketing Pessoal e Marketing Digital
Mergulho - GUE Fundamentals
Mergulho - Profissional Intermédio.
Mergulho - SSI Search & Recover

Museologia e design de exposições
Organização e Gestão de Eventos Nacionais e Internacionais
Projetos europeus - cooperação internacional - redes internacionais
Sociomuseologia
Técnicas de atendimento e vendas
Técnicas de comunicação
Técnicas de organiz.de loja e visual merchandising
Programa de Capacitação para a "Infoexclusão Zero"
Programa de Capacitação em Ferramentas Digitais
Programa de Capacitação para a Valorização Profissional, Serviço Educativo

6.6. Contabilidade e Finanças

Contabilidade, receita e faturação
Gestão de Stocks e de Lojas
Gestão Financeira

6.7. Contratação Pública

O Código dos Contratos Públicos
O Código dos Contratos Públicos: a fase de execução dos contratos
O Código de procedimento administrativo
Elaboração de cadernos de encargos

6.8. Gestão de Pessoas

Gestão de Pessoas
Gestão do Tempo e Organização de Trabalho
Gestão estratégica na implementação do SIADAP
Inovação e gestão da mudança, desenvolvimento pessoal e liderança na equipa
Motivação, Liderança, Gestão e Trabalho de Equipas
Negociação e Gestão de Conflitos
Orçamento de estado - alterações de RH
Organização do trabalho e do tempo
Parentalidade, a proteção na Maternidade, Paternidade e adoção
Regime de férias, faltas e licenças
Relações interpessoais - gestão de conflitos

6.9. Governação e Gestão Pública

Acessibilidade e Mobilidade
Atendimento loja vendas receção, vigilância e guardaria
Business Intelligence e Analítica avançada de dados
Elaboração de candidaturas e gestão de projetos financiados
Estratégia e Planeamento
Financiamento de Organizações e Projetos Culturais

Inventário de bens culturais e conservação e restauro
Programa de Desenvolvimento de Competências de Inovação

6.10. Tecnologias de Informação

Aplicação Informáticas e Recursos p/ Formação em Teletrabalho
ArcGis Software - Criação de Storymaps
ArcGis Software - Análise Espacial
ArcGis Software - Criar e Editar dados
Bases de Dados (Modelo Relacional e Linguagem SQL)
Desenho Técnico (Autocad V15)
Informática (3D)
Microsoft Office - EXCEL nível II
Microsoft Office - EXCEL nível III
Microsoft Office - WORD
Paginação gráfica e tratamento de imagem
Produção de WEBSITES - Dreamweaver Avançado
Redes Sociais (Facebook, Twitter, Linked In, Pinterest, Youtube, Instagram)
Sistemas de gestão de aprendizagem (Ex:plataforma moodle)
Sistemas de Informação Geográfica (SIG)
Software - Rhinoceros
Transformação Digital da Administração Pública

6.11. Línguas Estrangeiras

Alemão - iniciação
Espanhol - iniciação
Espanhol - nível 2
Francês - iniciação
Francês - Nível 2
Inglês - iniciação
Inglês - Nível 2
Italiano - iniciação

6.12. Formação Dirigentes

Competências de liderança - estratégia, inovação e mudança
Programa de formação em gestão pública (FORGEP)
Curso Avançado de Gestão Pública (CAGEP)
Programa de Capacitação Avançada para a Preparação de Futuros Líderes (CAT - Futuros Líderes)

6.13. Segurança e Saúde no Trabalho

Conservação Preventiva
Planos de segurança

Primeiros socorros e suporte básico de vida

Vigilância e Atendimento de Visitantes Museus Segurança e Prevenção-Combate a Incêndios

Gestão de riscos de segurança no trabalho

6.14. Outros Temas

Serão tidos em conta outros temas de formação, caso, depois de propostos pelas direções dos MMP's e pelas chefias dos departamentos, tenham a respetiva autorização da Direção da DGPC.

Serviços da DGPC que integram o Plano de Formação 2021-2024

Direção

Divisão Comercial (DC)

Divisão de Documentação, Comunicação e Informática (DDCI)

a) Departamento dos Bens Culturais;

Divisão de Salvaguarda do Património Arquitetónico e Arqueológico (DSPAA)

Divisão do Património Imóvel, Móvel e Imaterial (DPIMI).

Divisão de Salvaguarda do Património Arquitetónico (DSPA)

Divisão de Inventariação, Estudo e Salvaguarda do Património Arqueológico (DIESPA)

Divisão do Património Imóvel, Móvel e Imaterial (DPIMI)

Divisão de Arquivo, Documentação e Bibliotecas/Forte de Sacavém (DADB/FS)

b) O Departamento de Museus, Conservação e Credenciação;

Divisão de Museus e Credenciação (DMC)

Laboratório José Figueiredo (LJF)

c) O Departamento de Estudos, Projetos, Obras e Fiscalização;

Divisão de Execução de Obras e Fiscalização (DEOF)

d) O Departamento de Planeamento, Gestão e Controlo.

Divisão de Planeamento, Gestão, Controlo, Recursos Financeiros e Património (DPGCRFP)

Divisão de Recursos Humanos, Expediente e Arquivo (DRHEA)

e) Departamento de Apoio à Gestão de Museus, Monumentos e Palácios

a) Convento de Cristo;

b) Mosteiro de Alcobaça;

c) Mosteiro dos Jerónimos e Torre de Belém;

d) Mosteiro de Santa Maria da Vitória (Batalha);

e) Panteão Nacional;

f) Palácio Nacional da Ajuda/Museu do Tesouro Real;

g) Palácio Nacional de Maфра;

h) Museu do Chiado/Museu Nacional de Arte Contemporânea/Casa — Museu Dr. Anastácio Gonçalves;

i) Museu Nacional Grão Vasco;

j) Museu Monográfico de Conímbriga -Museu Nacional;

k) Museu Nacional da Música;

l) Museu Nacional de Arte Antiga;

m) Museu Nacional de Arqueologia;

n) Museu Nacional do Azulejo;

o) Museu Nacional dos Coches e anexo em Vila Viçosa;

p) Museu Nacional de Etnologia/Museu de Arte Popular;

q) Museu Nacional de Machado de Castro;

r) Museu Nacional de Soares dos Reis;

s) Museu Nacional do Teatro e da Dança;

t) Museu Nacional do Traje;

u) Museu Nacional Frei Manuel do Cenáculo, que tem como anexo a Igreja das Mercês;

v) Museu Nacional da Resistência e da Liberdade.