

PLANO ESTRATÉGICO DA FORMAÇÃO PARA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA REGIONAL E LOCAL DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

1 – Introdução

A modernização da Administração Pública, adaptando-a a um novo paradigma em que é valorizado o papel que a qualidade da prestação pública de serviços e da governação das instituições públicas desempenha na competitividade e na mudança da base concorrencial da economia, constitui um dos vectores chave da política do Governo Regional.

As reformas de que o País e a Região necessitam para aumentar a necessária competitividade, sem a qual não haverá crescimento económico real, passam por mudanças profundas no sector da Administração Pública – algumas delas em curso –, sendo que as profundas alterações legislativas registadas no último ano exigem um esforço de formação o mais abrangente possível, sob pena das reformas não terem o sucesso pretendido.

Por seu turno, a própria mudança de paradigma da Administração Pública, assente na prestação de serviços de qualidade e no cumprimento individual e colectivo de objectivos previamente traçados, tornam imperativo uma mudança cultural que, em grande medida, deverá apoiar-se numa sólida formação profissional, de índole contínua.

A aposta na qualificação profissional dos trabalhadores em geral, e dos trabalhadores da Administração Pública em particular, constitui assim a pedra de toque para a melhoria da qualidade dos serviços prestados aos cidadãos e às empresas – o fim último de qualquer organismo público –, e assenta os alicerces que permitirão encarar a reforma da Administração Pública com confiança e serenidade. Não podemos ignorar que num mundo globalizado onde os bens, os capitais e as tecnologias circulam livremente, são as Pessoas que fazem a diferença e é nelas que temos de investir para construir um país mais competitivo e, conseqüentemente, mais próspero.

A Administração Pública só estará à altura de enfrentar os desafios decorrentes da globalização e de uma União Europeia alargada se puder contar com funcionários bem preparados tecnicamente, motivados profissionalmente, e empenhados em fazer cada vez mais e melhor ao serviço da Região Autónoma da Madeira. A eficiência e a eficácia dos serviços públicos regionais são fundamentais para que este sector seja um factor de desenvolvimento e bem-estar e nunca um entrave ao investimento e

ao desenvolvimento. Só prestando serviços de qualidade aos cidadãos e às empresas, a Administração Pública encontrará a verdadeira razão de ser da sua existência.

A Região pretende, assim, continuar a promover a qualificação do capital humano, tanto no domínio da criação de competências, como em matéria do reforço das mesmas através da formação contínua, bem como prosseguir com as medidas de modernização e simplificação administrativa através dos adequados instrumentos e mecanismos de gestão, de modo a aumentar a eficiência, a eficácia e a produtividade nos serviços públicos. Pretende igualmente prosseguir os esforços no sentido da melhoria contínua da qualidade e, conseqüentemente, da certificação de serviços da Administração Pública.

Contudo, a formação profissional é onerosa e sendo escassos os meios financeiros disponíveis, e atendendo também ao seu carácter estratégico, há que equacionar que formação temos, que formação queremos, e quais os objectivos que pretendemos atingir no âmbito temporal do actual Governo Regional (2011) e até do Quadro de Referência Estratégica Nacional (QREN), até 2013.

São esses os objectivos que pretendemos atingir com o presente documento.

2 – Tendências de desenvolvimento da Administração Pública Nacional e da Administração Pública Regional e Local da Região Autónoma da Madeira

Antes de abordarmos a realidade regional, faremos uma breve referência ao enquadramento desta matéria a **nível nacional**.

Assim, nas Grandes Opções do Plano – 2009, aprovadas pela Lei n.º 41/2008, de 13 de Agosto, constam as seguintes opções, e citamos:

“I. GRANDES OPÇÕES DO PLANO 2005-2009 — ESTADO DE EXECUÇÃO E PRINCIPAIS LINHAS DE ACTUAÇÃO POLÍTICA PARA 2009

I.1. 1.ª Opção — Assegurar uma Trajectória de Crescimento Sustentado, Assente no Conhecimento, na Inovação e na Qualificação dos Recursos Humanos

I.1.5. Modernizar a Administração Pública.”

Não reproduzimos as medidas integradas nestas opções, dadas as características que as mesmas assumem a nível nacional, nem sempre directamente executáveis a nível da Região Autónoma da Madeira, ou de aplicação mediante adaptação legislativa, mas não deixaremos de referir que se desdobram nas seguintes áreas:

- Simplificação e Desburocratização Administrativa;
- Melhorar o Atendimento;
- Promover a Excelência no Sistema de Emprego Público;
- Modernizar a Administração Pública Local.

A **nível regional**, cumpre destacar pela sua importância, o **Plano de Desenvolvimento Económico e Social da Região Autónoma da Madeira 2007-2013 (PDES)**, o **Programa de Governo da Região Autónoma da Madeira 2007-2011**, e o **Plano de Investimentos para 2009**.

Nessa conformidade, o **Plano de Desenvolvimento Económico e Social da Região Autónoma da Madeira 2007-2013 (PDES)** refere, e passamos a citar:

“A eficácia e a eficiência com que deverá ser concretizado o PDES determinam atenção privilegiada ao modelo de administração pública da Região.

*“Os necessários **aperfeiçoamentos e modernização do sistema administrativo** da Região integram:*

- *Uma **dimensão organizativa**, assegurada através da disponibilização de serviços da administração regional mais próximos dos cidadãos e dos agentes económicos, estimulando uma distribuição espacialmente mais equilibrada do tecido produtivo e do emprego;*
- *Um exercício voluntarista e conseqüente de **reforma da administração regional**, que compreende a redução do número de unidades orgânicas, a afectação mais racional e eficiente de recursos (financeiros, organizacionais e patrimoniais) e a consideração de níveis diferenciados de responsabilidades (a que corresponderão formas organizativas e modalidades de gestão adequadas);*
- *O recurso a **soluções orgânicas inovadoras** e, bem assim, a **instrumentos e a mecanismos de articulação interinstitucional** adequados no âmbito dos processos de decisão e de execução, à concretização de relações permanentes de cooperação entre organismos da administração regional, entre esta e a administração municipal e, ainda, entre a administração pública e os agentes económicos e sociais regionais e as respectivas organizações representativas.*

*“Os referidos objectivos de **aperfeiçoamento e modernização do sistema administrativo regional** compreendem uma dimensão de **qualificação do capital humano**, pelo que a Administração regional deverá promover a formação dos seus quadros, com especial ênfase na gestão de topo, dotando-a das competências necessárias em matéria de envolvimento e motivação de pessoas, liderança, gestão de conflitos, espírito de equipa e gestão por objectivos.*

“Em paralelo, e para garantir o objectivo de qualificação do capital humano já identificado, não deve ser descurada a formação contínua de todos os colaboradores da Administração Pública Regional e Local, de modo a garantir o reforço das suas competências profissionais, específicas das áreas em que exercem actividade, mas também, e de forma genérica, uma aposta em formação na área comportamental e do atendimento de público bem como na área da qualidade e

modernização administrativa, assegurando uma melhoria da imagem e dignidade da função, a valorização sócio-profissional dos funcionários públicos e uma cada vez mais maior aproximação da Administração Pública aos cidadãos e às empresas. Ainda, deve a Administração regional promover a dotação das novas tecnologias e instrumentos inovadores que contribuam para o desejado aumento da produtividade, eficiência e eficácia e, bem assim, a adaptação dos seus quadros a esta nova realidade. Neste âmbito, assume particular relevo o projecto de criação de sistemas de incentivos à simplificação de modernização administrativa e à certificação da administração pública.

*“Importa salientar que a prossecução de objectivos de acrescida eficiência, eficácia, produtividade e qualidade da governação da Região Autónoma da Madeira determina a prossecução de **medidas de modernização administrativa** e, particularmente, o estabelecimento de modalidades e instrumentos inovadores de fixação de **objectivos quantificados para a actividade dos serviços públicos**, que constituem requisito essencial para a avaliação do desempenho tanto individual como dos serviços e organismos da administração regional.*

*“Deverá ter-se em conta, por outro lado, que a prioridade atribuída à melhoria da qualidade da governação regional tem consequências directas sobre o **aumento da eficiência e da eficácia na gestão orçamental**.*

*“Serão assim desenvolvidos o **Sistema Integrado de Gestão e Administração Financeira da RAM** e o **Sistema de Informação de Gestão Orçamental e de Contabilidade**, dois projectos que deverão desempenhar um papel central para a melhoria significativa dos níveis de eficiência e eficácia de gestão e deverão igualmente contribuir de forma decisiva para a maior rentabilização dos recursos.”*

(...)

*“A qualidade da administração regional é, noutra perspectiva (complementar das anteriores), aferida pela sua **capacidade de promover interações positivas e mobilizadoras com a dos agentes empresariais privados** – designadamente no quadro da implementação da estratégia de desenvolvimento adoptada pelo PDES 2007-2013.*

*“Na sequência das medidas que têm vindo a ser apresentadas e implementadas tendo em vista o alcance deste objectivo, designadamente a Loja do Cidadão, o Centro de Formalidades de Empresas e o Projecto Formulários On-Line (que no fundo são “front-offices”), importa não descurar a **adequação de toda a máquina administrativa (“back-office”) de suporte a esses***

serviços, de modo a que os tempos de resposta sejam mínimos, de acordo com a expectativa dos cidadãos, e cumpridores, nos casos em que tal seja aplicável, dos prazos que a lei estipula.

*“A **circulação electrónica de documentos na Administração Pública** (no âmbito de workflows e processos devidamente estruturados) constitui assim um objectivo a prosseguir, também relevante para viabilizar o controlo da eficiência e eficácia da organização. Com esta solução será possível avaliar a produtividade de pessoas e equipas, detectar ineficiências em cada etapa de dado processo e alertar para prazos e deadlines de resposta. Ao mesmo tempo permite descentralizar e delegar competências, libertando os recursos mais importantes da organização de tarefas mais ou menos "burocráticas" e rotineiras.”*

(...)

*“A administração municipal será, também pelo seu lado, objecto de importantes intervenções dirigidas à melhoria das condições de governação – destacando-se as que serão concretizadas no âmbito do **governo electrónico** e da **formação profissional** (actividades que aliás também se dirigem à administração regional).”*

Por seu turno, o **PROGRAMA DE GOVERNO DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA 2007 – 2011**, no seu capítulo IV, dedicado à Administração Pública, estabelece o seguinte, e passamos a citar:

“São objectivos a atingir e projectos a concretizar:

(...)

*“b) **Incentivar a qualidade e a certificação dos serviços públicos***

- ***Apoio à implementação de metodologias de gestão da qualidade nos organismos da administração pública regional** visando sensibilizar e incentivar os serviços públicos a apostarem em estratégias de gestão que permitam a aplicação do modelo da CAF, da certificação ISO 9001:2000 ou do modelo EFQM, com a consequente definição de objectivos a atingir, sua quantificação e respectiva medição de resultados atingidos, orientados para a satisfação do cidadão/cliente;*
- ***Apoio a projectos de certificação de Qualidade dos serviços públicos regionais;***

- **Apoio à implementação de sistemas de Gestão de Processos, Expediente, Workflow e Digitalização de Documentos**, que possibilite a redução do papel, a circulação electrónica de documentos dentro dos serviços e o controlo dos processos por meios electrónicos;
- **Apoio à reengenharia de processos e gestão da mudança**, visando repensar os processos de suporte aos organismos públicos e reorganizar os seus “back-offices”, com o objectivo de potenciar a automatização de procedimentos e a gestão partilhada de tarefas horizontais (contabilidade, orçamento, gestão de pessoal, aprovisionamento, etc...);
- **Criação do prémio regional de “excelência”** para atribuir a serviços que demonstrem possuir boas práticas e medidas inovadoras.

“c) Promoção do eGovernment e aproximação dos serviços públicos aos cidadãos e às empresas

- **Alargamento do eGOVERNMENT (Governo Regional Electrónico)**, lançando **novo procedimento de “Formulários/Serviços on-line”** que garanta o aumento de número de serviços públicos prestados por via electrónica ou não presencial bem como a manutenção/actualização dos serviços já implementados (**Madeira Digital II**).
- **Regulamentar a interoperabilidade entre sistemas de informação**, por forma a reduzir e a facilitar a implementação de gestão de processos e a consequente diminuição dos tempos de resposta.
- **Desenvolver um repositório de informação**, tendo em vista a criação de uma base de dados de conhecimento da Administração Pública.

(...)

- **Desenvolver plataformas comuns de presenças na Internet** que facilitem o acesso e

pesquisa de informação às empresas e aos cidadãos.

(...)

- *Implementar soluções de comunicação inovadoras, baseadas nas novas Tecnologias de Informação e Comunicação, comuns a todos os serviços da administração regional, de forma a reduzir custos e a aumentar a qualidade do serviço.*

“d) Desenvolvimento de competências e atitudes organizacionais

- *Desenvolvimento de **formação profissional contínua** dos colaboradores da administração pública regional e local numa tripla vertente:*
 - *valorização sócio-profissional dos quadros da administração pública regional e local;*
 - *reforço de competências profissionais específicas com enfoque na valorização das competências nas área das TIC, gestão por objectivos, relacionamento inter-pessoal e qualidade;*
 - *desenvolvimento de novos hábitos e atitudes comportamentais.*
- *Disponibilização de espaços próprios da DRAPL para a formação profissional dos funcionários da administração regional autónoma e local, de forma a melhorar a qualidade dos serviços prestados neste domínio.”*

Por último, no documento **Plano de Investimentos – Ano de 2009**, elaborado pela Direcção de Serviços de Contabilidade, Pessoal e Informática, da Vice-Presidência, pode ler-se, e citamos:

“Através do Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN) e das orientações do Plano de Desenvolvimento Económico e Social (PDES 2007 – 2013), a Região definiu um conjunto de prioridades estratégicas impulsionadoras do desenvolvimento regional, fundamentalmente:

- *Promoção da inovação, empreendedorismo e sociedade do conhecimento;*
- *Desenvolvimento sustentável, potencial humano e coesão social;*
- *Cultura e património;*
- *Coesão territorial e desenvolvimento equilibrado.”*

Mais adiante, o referido documento, a propósito da “melhoria dos níveis educativos e formativos da população”, refere também a “promoção da formação profissional” como uma das medidas previstas a desenvolver pelo Governo Regional.

No capítulo das estratégias de desenvolvimento da Região Autónoma da Madeira, no âmbito da Vice-Presidência, o citado documento elenca, entre outras, as seguintes medidas:

- Promoção da inovação e sociedade do conhecimento;
- Estímulo a uma cultura regional para a Qualidade;
- Qualificação e valorização dos recursos humanos;

A este propósito afirma o referido documento:

“A formação profissional é um objectivo estratégico de qualquer organização moderna, inclusive dos serviços que compõem a Administração Pública Regional e Local. Sectores como as autarquias locais (câmaras municipais e juntas de freguesia) dependem quase na totalidade da DRAPL para a formação dos seus funcionários. O Governo Regional depende das acções de formação organizadas pela DRAPL para a constante actualização profissional dos seus funcionários. E, numa perspectiva de eficácia de gestão dos escassos recursos financeiros disponíveis, não deixa de ser lógica a concentração numa única entidade governamental, da gestão de toda a formação de carácter genérico, ficando a formação específica a cargo das respectivas secretarias regionais.

“Para 2009, e tendo como pano de fundo as reformas em curso na Administração Pública, há que acautelar o financiamento da formação profissional, apoio indispensável a todos os serviços da administração pública regional e local.

“A revisão do regime de vínculos, carreiras e remunerações, bem como da avaliação do desempenho (SIADAP), o futuro regime jurídico do contrato de trabalho em funções públicas, o novo Código dos Contratos Públicos, para referir apenas alguns dos diplomas com maior impacto na Administração Pública, obrigarão à realização de mais formação, para além da que tem sido ministrada ao longo dos últimos anos.”

- Modernização administrativa e Governo electrónico.
- Qualificação e certificação dos serviços públicos e melhoria do atendimento a cidadãos e empresas.

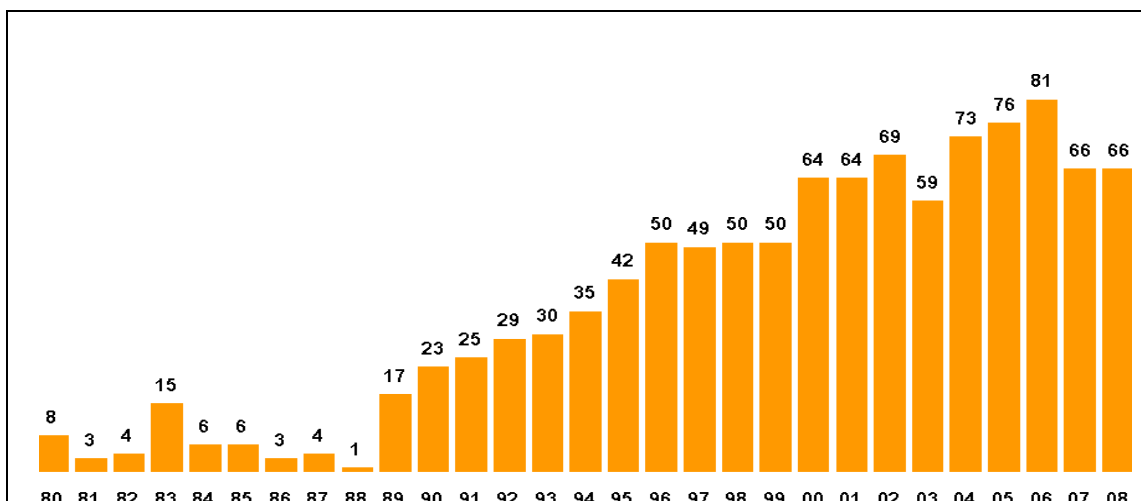
Estas são, as linhas gerais que enformam o quadro no âmbito do qual a DRAPL deverá desenvolver a sua actividade no que concerne à formação profissional até final do presente mandato.

3 – Histórico de Formação da Administração Pública Regional e Local da Região Autónoma da Madeira

Desde 1980 que a DRAPL dedica especial atenção ao sector da formação profissional. De então para cá, poderemos distinguir três períodos que marcam a evolução do sector: de 1980 – o primeiro ano em que a DRAPL proporcionou formação aos funcionários da Região –, até 1988, período caracterizado por algumas dificuldades resultantes do arranque desta actividade e no qual a Região não dispunha ainda de financiamento comunitário, tendo-se realizado durante aqueles 9 anos 50 acções de formação. Seguiu-se o período de 1989 a 1999, em que se consolidou a actividade formativa, em parte recorrendo a financiamento do Fundo Social Europeu, e durante o qual se realizaram 400 acções de formação e, por último, o período que vai de 2000 até ao ano transacto, que foi de plena expansão, caracterizado por um acentuado acréscimo de investimento no sector, marcado pela realização de 618 acções de formação.

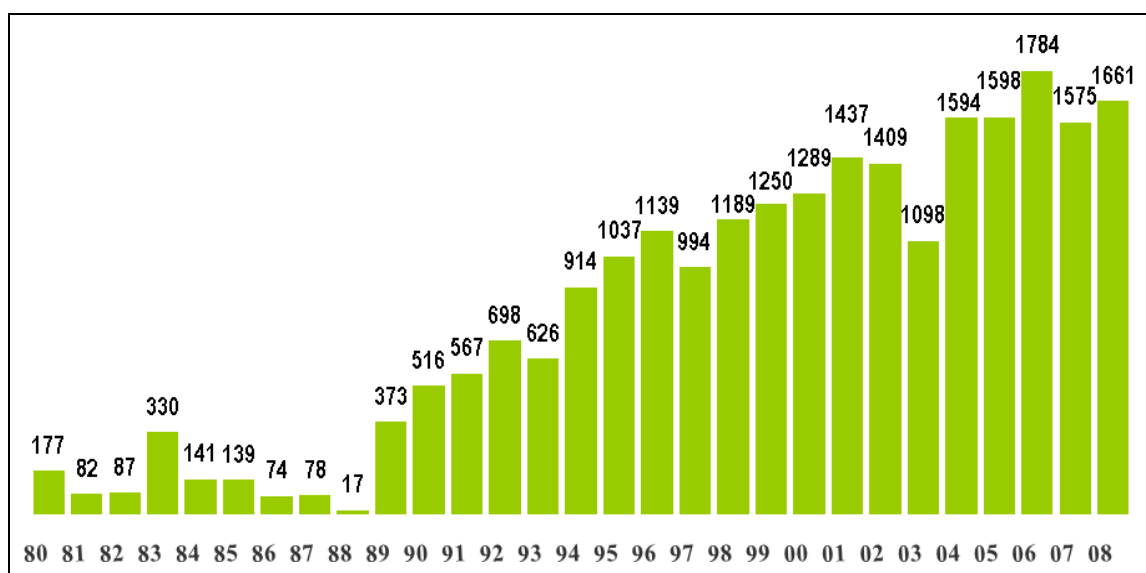
Estes números podem ser constatados através do seguinte gráfico:

Gráfico 1. Evolução do número de acções de formação profissional organizada pela DRAPL (1980-2008)



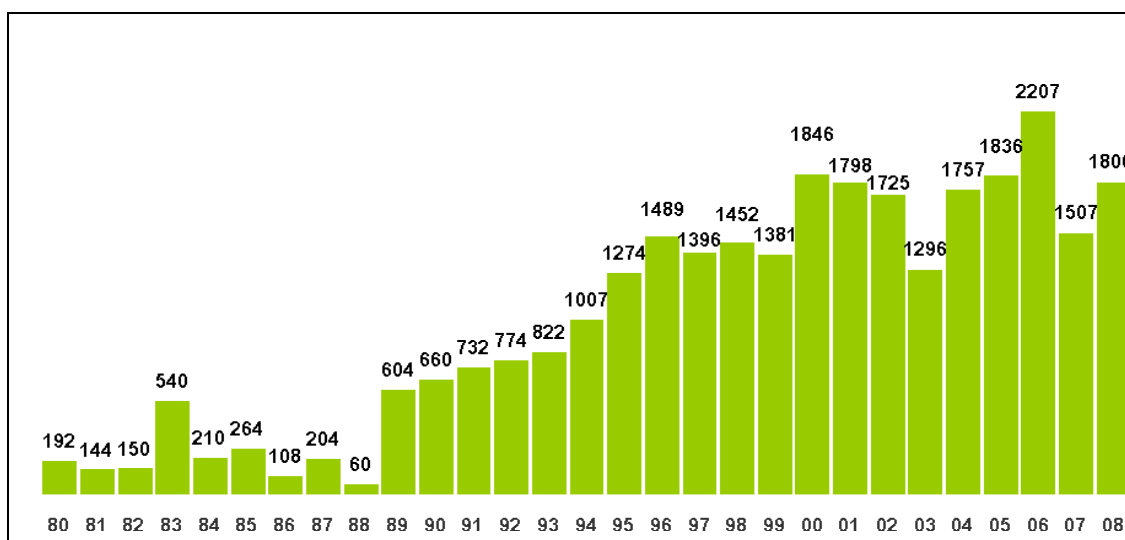
Neste mesmo período, também cresceu significativamente o número de **formandos abrangidos**, conforme documenta o respectivo gráfico:

Gráfico 2. Evolução do número de Formandos abrangidos pela formação profissional organizada pela DRAPL (1980-2008)



Por seu turno, o total de **horas de formação** sofreu a seguinte evolução:

Gráfico 3. Número de horas de formação profissional organizada pela DRAPL (1980-2008)



Em resumo, se considerarmos toda a formação organizada por esta Direcção Regional desde 1980, ano em que tiveram lugar as primeiras iniciativas neste domínio, teremos então **1.068**

acções de formação/seminários, **23.873 formandos abrangidos**, num total de **29.235 horas de formação**.

Nos números referidos anteriormente incluem-se os cursos obrigatórios para dirigentes (CAGEP e FORGEP) que a DRAPL, em parceria com o INA, levou a efeito nos anos lectivos 2006/07 e 2008/09, e nos quais participaram, com aproveitamento, mais de 300 dirigentes da Administração Regional Autónoma e da Administração Local.

Dito isto, cumpre chamar a atenção para três aspectos importantes, a saber: **diversidade formativa, parceiros estratégicos e instalações**. A oferta formativa proporcionada pela DRAPL é organizada em função das necessidades expressas pelos serviços da Administração Pública Regional e Local. Todos os anos, a DRAPL solicita aos organismos públicos incluídos naquele universo a indicação das respectivas prioridades face aos interesses e objectivos estratégicos daquelas entidades. Com base nos pedidos de formação recebidos – que normalmente ultrapassam as duas ou três centenas –, a DRAPL organiza o Plano de Formação anual. Atendendo ao elevadíssimo número de cursos pretendidos, e tendo em atenção os recursos financeiros que são sempre escassos, há que ponderar criteriosamente quais as acções de formação que se revestem de maior importância para os serviços do Governo Regional e das autarquias locais e quais aqueles que é possível realizar face ao orçamento disponível.

Cumpre aqui referir que os custos da formação são integralmente assumidos pelo Governo Regional, através do orçamento da DRAPL, de forma a não inviabilizar as necessidades formativas de um organismo público sem verbas para formar os respectivos funcionários, face a outros que delas possam dispor em maior ou menor quantidade. Assim, a inscrição por parte dos serviços públicos é sempre gratuita, a escolha dos formandos é da responsabilidade dos respectivos dirigentes máximos, cabendo à DRAPL apenas a verificação do cumprimento de quotas máximas previamente definidas de acordo com o tipo de curso e o serviço destinatário.

Refira-se que a diversidade de pedidos de formação é enorme, abrangendo as áreas da gestão pública, qualidade, comunicação organizacional, assuntos jurídicos, gestão financeira e contabilidade, gestão de recursos humanos, gestão administrativa e secretariado, comportamento, liderança e comunicação pessoal, informática para utilizadores, urbanismo, ambiente e ordenamento do território, e formação específica para dirigentes.

Nessa conformidade, face a necessidades tão díspares que exigem um leque de formadores muito diversificado e altamente especializado, a DRAPL desde cedo encetou uma profícua colaboração estratégica com entidades nacionais e regionais possuidoras de comprovada

experiência nos respectivos domínios de actuação, designadamente o Instituto Nacional de Administração (INA, I.P.), o Centro de Estudos e Formação Autárquica (CEFA) e a Associação Regional para o Desenvolvimento das Tecnologias de Informação na Madeira (DTIM). Esporadicamente, e sempre que se justifica, recorre ainda a DRAPL a outras parcerias para levar a cabo a sua missão. Cabe aqui referir também o Acordo de Cooperação com o *European Institute of Public Administration (EIPA)*, organismo europeu sediado em Maastricht, através da sua antena em Barcelona, o *Centro Europeo de Regiones*, com o qual organiza seminários de elevado interesse científico.

Cumprе referir aqui também que a DRAPL não dispõe de instalações próprias destinadas a formação – objectivo que consta aliás do Programa do Governo Regional (v. pag. 8 deste documento) –, pelo que recorre a empréstimos ou alugueres em instalações públicas da Região de acordo com as respectivas necessidades.

Por último, refira-se que a selecção de formandos e a atribuição dos respectivos certificados de frequência foram aprovados por regulamento, anexo ao despacho n.º 1/2009, publicado na II Série do Jornal Oficial, de 18 de Maio de 2009. Trata-se de um conjunto de regras que há muito vinham sendo praticadas, de acordo com a circular n.º 1/DRAPL/2003, de 22 de Janeiro, e critérios nacionais e da União Europeia – dado que as acções de formação são comparticipadas pelo Fundo Social Europeu –, e que agora encontram expressão legal no referido diploma.

4 – Solicitações dos Organismos Públicos Regionais e Locais

Como foi já referido no ponto 3, a DRAPL recolhe previamente, junto dos organismos do Governo Regional e das autarquias locais, informação sobre as necessidades daquelas entidades para o ano seguinte, visando preparar o respectivo Plano de Formação.

As áreas temáticas são normalmente muito vastas e o número de ações de formação solicitadas excede claramente as capacidades financeiras disponíveis. Contudo, de forma sucinta, elencam-se as áreas e cursos mais solicitados para o ano de 2009:

REGIMES JURÍDICOS

- Regime de Vinculação, de Carreiras e de Remunerações dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas (LVCR);
- Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP);
- Novo Regime da Contratação Pública (CCP);
- Novo Procedimento Concursal;
- Contrato de Trabalho em Funções Públicas e Sua Prática Redactorial;
- Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores na Administração Pública;
- Regime de Aposentação na Administração Pública.

ÁREA COMPORTAMENTAL/GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

- SIADAP (diversos cursos relativos a diferentes áreas temáticas);
- Recrutamento e Selecção a Aplicar nas Novas Carreiras;
- Auditoria;
- Liderança de Equipas para Resultados;
- Gestão e Adaptação às Mudanças nas Organizações Contemporâneas.

ÁREA DA QUALIDADE/GESTÃO PÚBLICA

- CAF – O Diagnóstico das Organizações e a Introdução de Melhorias;
- Ferramentas para a Certificação em Qualidade nos Serviços Públicos;
- Estratégias da Qualidade em Serviços Públicos;
- Auditorias Internas da Qualidade;
- BSC – Balanced Scorecard;
- Gestão do Desempenho Organizacional;
- Gestão por Objectivos;
- Planeamento e Controlo de Gestão por Resultados;
- Como Envolver as Pessoas Face às Mudanças Organizacionais;
- Nova Gestão Pública: Conceitos, Métodos e Práticas;
- Planos e Relatórios: Instrumentos de Gestão e Controlo Estratégico.
- Reorganização, Inovação e Criatividade nos Serviços Públicos.

Nestes cursos estão incluídos aqueles que satisfazem as necessidades estratégicas da DRAPL e que foram objecto de levantamento interno e posterior decisão, vindo a constar do Plano de Formação Interna.

Para além dos cursos supra referidos, muitos outros houve que ficaram de fora, seja por terem já sido realizados em anos anteriores – informática para utilizadores, por ex. –, seja por falta de meios financeiros, que sofreram redução significativa no corrente ano. Contudo, as acções de formação seleccionadas para 2009 respondem, no essencial, aos grandes desafios colocados pela reforma da Administração Pública em curso e respeitam os princípios orientadores constantes dos documentos referidos no ponto 2.

5 – Plano Estratégico da Formação para os anos 2009 a 2011

No futuro próximo (2009-2011), a nível da formação profissional, a DRAPL estará confrontada, com os seguintes desafios:

- a) **Acompanhar, adaptar e implementar os novos regimes jurídicos que consubstanciam a reforma da Administração Pública.** A esmagadora maioria da legislação deste sector foi revogada e substituída por novos diplomas no decurso dos últimos anos e, particularmente, a partir de 1 de Janeiro de 2009, o que pressupõe uma especial atenção a nível da oferta formativa, já que a proliferação legislativa e a sua complexidade aconselham a uma especial atenção neste domínio. A título de exemplo, elencam-se, em Anexo, alguns dos principais diplomas nesta área, sobre os quais é absolutamente essencial incidir a formação.
- b) **Levar a cabo as acções formativas que, no âmbito do Programa do Governo Regional 2007-2011 e do Plano de Desenvolvimento Económico e Social 2007-2013, contribuam para:**
 1. A implementação de metodologias de gestão da Qualidade nos organismos da administração pública regional que visem sensibilizar e incentivar os serviços públicos para a aplicação da CAF, da certificação ISO 9001:2008 ou do modelo EFQM;
 2. O apoio a projectos de certificação de Qualidade dos serviços públicos regionais;
 3. O apoio à implementação de sistemas de gestão de processos, expediente, workflow e digitalização de documentos;
 4. O apoio à reengenharia de processos e gestão da mudança;
 5. A promoção do *eGovernment* e a aproximação dos serviços públicos aos cidadãos e às empresas;
 6. O desenvolvimento de competências e atitudes organizacionais dos trabalhadores da Administração Pública;
 7. O estímulo a uma cultura regional para a Qualidade nos serviços públicos da Região;
 8. O aperfeiçoamento da Administração Regional Autónoma e Local, designadamente através da qualificação e valorização do respectivo capital humano;

9. A modernização/desburocratização da Administração Regional Autónoma e Local, através de instrumentos inovadores de fixação de objectivos quantificados e mensuráveis para a actividade dos serviços públicos;
 10. A aproximação da Administração Pública aos cidadãos e às empresas, designadamente através da prestação de serviços altamente qualificados, através de funcionários motivados e bem preparados profissionalmente;
 11. O fomento de cultura de atendimento de público personalizado, assente em pessoal devidamente qualificado para o efeito;
 12. O aumento da eficiência e da eficácia na gestão orçamental, designadamente através da implementação de um Sistema Integrado de Gestão e Administração Financeira da Região e de um Sistema de Informação de Gestão Orçamental e de Contabilidade;
 13. O aumento da circulação electrónica de documentos na Administração Pública;
 14. A promoção da inovação e da sociedade do conhecimento;
 15. O estímulo ao desenvolvimento da Sociedade de Informação, designadamente através de formação em TIC.
- c) Dar um especial enfoque à formação na área da **Atitude Organizacional/Desenvolvimento Pessoal**, como grande suporte da **Cultura da Qualidade**, que constitui um dos eixos estratégicos aprovados pelo Governo Regional, consubstanciado na Estratégia Regional para a Qualidade. São as pessoas que fazem a diferença nas organizações e o reforço de competências naquelas áreas será determinante para a concretização desta estratégia.
- d) Levar a cabo as **ações formativas** que, no âmbito da legislação em vigor – estatuto do Pessoal Dirigente – são **obrigatórias para todos os dirigentes**, ou seja, o Curso Avançado de Gestão Pública (CAGEP), destinado aos titulares de cargos de direcção superior, e o Programa de Formação em Gestão Pública (FORGEP), para titulares de cargos de direcção intermédia.

São estes os **quatro grandes vectores** que deverão servir de suporte à actividade formativa a organizar pela DRAPL nos próximos anos. É muito vasto o elenco das matérias em que a DRAPL se propõe formar os trabalhadores da Administração Regional e Local numa perspectiva estratégica do desenvolvimento da Região. Cabe ainda notar que a referida formação deverá abranger todas as carreiras da Administração Pública, sejam as gerais (técnico superior, assistente técnico e assistente operacional) ou especiais e independentemente do vínculo respectivo (nomeação definitiva, contrato por tempo indeterminado ou contrato a termo).

O cumprimento desta importante missão dependerá unicamente das disponibilidades financeiras com que a Região possa dotar a DRAPL nos próximos anos, pois esta já provou conseguir cumprir a 100% os planos de formação aprovados, desde que reunidas as necessárias condições orçamentais. O esforço, empenho e dedicação dos funcionários da DRAPL são o garante que levaremos a bom porto as tarefas a que nos dedicamos com paixão e audácia.

AUDACES FORTUNA JUVAT (A fortuna favorece os audazes) (Virgílio, Eneida)

DRAPL, aos 25 de Maio de 2009

O Director Regional



Jorge Paulo Antunes de Oliveira

ANEXO

REFORMA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA – PRINCIPAIS DIPLOMAS

Administração Directa e Indirecta do Estado e da Região

Lei n.º 4/2004, de 15/1: Estabelece os princípios e normas a que deve obedecer a organização da administração directa do Estado	Lei n.º 4/2004
Lei n.º 3/2004, de 15/1: Aprova a lei quadro dos institutos públicos	Lei n.º 3/2004
Decreto Legislativo Regional n.º 17/2007/M, de 12/11: Estabelece os princípios e normas a que deve obedecer a organização da administração directa e indirecta da Região Autónoma da Madeira; ver Declaração de Rectificação n.º 1/2008, de 4/1	Decreto Legislativo Regional n.º 17/2007/M

Carreira Docente

Decreto Legislativo Regional n.º 6/2008/M, de 25/2: Aprova o Estatuto da Carreira Docente da Região Autónoma da Madeira. Ver Declaração de Rectificação n.º 21/2008, de 24/04	Decreto Legislativo Regional n.º 6/2008/M
---	---

Código dos Contratos Públicos

Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29/1: Aprova o Código dos Contratos Públicos, que estabelece a disciplina aplicável à contratação pública e o regime substantivo dos contratos públicos que revistam a natureza de contrato administrativo. Ver Declaração de Rectificação n.º 18-A/2008, de 28/03	Decreto-Lei n.º 18/2008
Decreto-Lei n.º 143-A/2008, de 25/7: Estabelece os termos a que deve obedecer a apresentação e recepção de propostas, candidaturas e soluções no âmbito do Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de Janeiro	Decreto-Lei n.º 143-A/2008
Pacote de portarias de regulamentação do Código dos Contratos Públicos (29/7/2008)	DR, I Série 145, Suplemento, 29/07/2008
Decreto Legislativo Regional n.º 34/2008/M, de 14/8: Adapta à Região Autónoma da Madeira o Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de Janeiro	Decreto Legislativo Regional n.º 34/2008/M

Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP)

Lei n.º 59/2008, de 11/9: Aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas	Lei n.º 59/2008
--	---------------------------------

Doença

Decreto-Lei n.º 181/2007, de 9/5: Altera o actual regime sobre a justificação das faltas por doença e respectivos meios de prova aplicável aos funcionários e agentes da Administração Pública, previsto no Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março	Decreto-Lei n.º 181/2007
---	--

Decreto Legislativo Regional n.º 21/2007/M, de 7/12: Adapta à Administração Regional Autónoma da Madeira o regime de justificação das faltas por doença e respectivos meios de prova dos funcionários e agentes da administração central, regional e local, previsto no Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março, alterado pelo Decreto-Lei n.º 181/2007, de 9 de Maio	Decreto Legislativo Regional n.º 21/2007/M
---	--

Estatuto Disciplinar

Lei n.º 58/2008, de 9/9: Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores Que Exercem Funções Públicas	Lei n.º 58/2008
---	---------------------------------

Ordenamento do Território

Decreto Legislativo Regional n.º 43/2008/M, de 23/12: Define o sistema regional de gestão territorial	Decreto Legislativo Regional n.º 43/2008/M
--	--

Parentalidade

Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9/04: Regulamenta a protecção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adopção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de protecção social convergente	Decreto-Lei n.º 89/2009
---	---

Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9/4: Estabelece o regime jurídico de protecção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade e revoga o Decreto-Lei n.º 154/88 , de 29 de Abril, e o Decreto-Lei n.º 105/2008 , de 25 de Junho	Decreto-Lei n.º 91/2009
--	---

Pessoal Dirigente

Lei n.º 2/2004, de 15/1: Aprova o estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado	Lei n.º 2/2004
---	--------------------------------

Lei n.º 51/2005, de 30/8: Estabelece regras para as nomeações dos altos cargos dirigentes da Administração Pública	Lei n.º 51/2005
---	---------------------------------

Lei n.º 64-A/2008, de 31/12 (Suplemento): Orçamento do Estado para 2009 NOTA: o n.º 1 do artigo 29.º altera os artigos 2.º, 18.º, 20.º, 21.º, 23.º, 29.º, 31.º e 33.º da Lei n.º 2/2004, de 15/1, alterada e republicada pela Lei n.º 51/2005, de 30/8; o n.º 2 do artigo 29.º revoga os artigos 14.º, 30.º e 32.º do referido diploma)	Lei n.º 64-A/2008
--	-----------------------------------

Decreto Legislativo Regional n.º 5/2004/M, de 22/4: Adapta à administração regional autónoma da Madeira a Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, que estabelece o estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado	Decreto Legislativo Regional n.º 5/2004/M
--	---

Decreto Legislativo Regional n.º 27/2006/M: Altera o Decreto Legislativo Regional n.º 5/2004/M, de 22 de Abril, que adapta à administração regional autónoma da Madeira a Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, diploma que estabelece o estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado	Decreto Legislativo Regional n.º 27/2006/M
--	--

Decreto-Lei n.º 93/2004, de 20/04: Procede à adaptação à administração local da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, que aprova o estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado	Decreto-Lei n.º 93/2004
--	---

Decreto-Lei n.º 104/2006, de 7/06: Procede à adaptação à administração local do regime previsto na Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, na redacção dada pela Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto, que aprova o estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado, e altera o Decreto-Lei n.º 93/2004, de 20 de Abril	Decreto-Lei n.º 104/2006
---	--

Decreto Legislativo Regional n.º 26/2008/M, de 24/06: Adapta à administração local da Região Autónoma da Madeira o Decreto-Lei n.º 93/2004, de 20 de Abril, o qual aplicou à administração local a Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, que estabeleceu o estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, local e regional do Estado	Decreto Legislativo Regional n.º 26/2008/M
--	--

SIADAP

Lei n.º 10/2004, de 22/3: Cria o sistema integrado de avaliação do desempenho da Administração Pública	Lei n.º 10/2004
---	---------------------------------

Decreto Legislativo Regional n.º 11/2005/M, de 29/6: Aprova o regulamento da avaliação do desempenho dos trabalhadores e dirigentes intermédios dos serviços da administração regional autónoma da Madeira	Decreto Legislativo Regional n.º 11/2005/M
---	--

Portaria n.º 509-A/2004, de 14/5: Aprova os modelos de impressos de fichas de avaliação do desempenho	Portaria n.º 509-A/2004
--	---

Novo SIADAP

Lei n.º 66-B/2007, de 28/12: Estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública	Lei n.º 66-B/2007
---	-----------------------------------

Portaria n.º 1633/2007, de 31/12: Aprova os modelos de fichas de auto-avaliação e avaliação do desempenho	Portaria n.º 1633/2007
--	--

Vínculos, Carreiras e Remunerações (LVCR)

Lei n.º 12-A/2008, de 27/2: Estabelece os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas. Declaração de Rectificação n.º 22-A/2008, de 24/4	Lei n.º 12-A/2008
---	-----------------------------------

Decreto-Lei n.º 121/2008, de 11/7: Extingue carreiras e categorias cujos trabalhadores transitam para as carreiras gerais. Ver Declaração de Rectificação n.º 49/2008, de 27/8	Decreto-Lei n.º 121/2008
--	--

Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31/7: Estabelece os níveis da tabela remuneratória única correspondentes às posições remuneratórias das categorias das carreiras gerais de técnico superior, de assistente técnico e de assistente operacional	Decreto Regulamentar n.º 14/2008
--	--

Lei n.º 64-A/2008, de 31/12 (Suplemento): Orçamento do Estado para 2009 NOTA: o art.º 37.º altera os artigos 32.º, 73.º, 81.º, 88.º, 104.º, 106.º e 109.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27/2; adita o artigo 103.º-A; altera o n.º 1 do artigo 76.º e o n.º 2 do artigo 81.º; revoga o n.º 4 do artigo 104.º; e determina a entrada em vigor dos artigos 58.º a 65.º, 93.º, 102.º e 103.º, todos da referida Lei	Lei n.º 64-A/2008
--	-----------------------------------

Portaria n.º 1553-C/2008, de 31/12 (4.º Suplemento): Aprova a tabela remuneratória única dos trabalhadores que exercem funções públicas, contendo o número de níveis remuneratórios e o montante pecuniário correspondente a cada um e actualiza os índices 100 de todas as escalas salariais	Portaria n.º 1553-C/2008
--	--

Portaria n.º 1553-D/2008, de 31/12 (4.º Suplemento): Procede à revisão anual das tabelas de ajudas de custo, subsídios de refeição e de viagem, bem como dos suplementos remuneratórios, para os trabalhadores em funções públicas e actualiza as pensões de aposentação e sobrevivência, reforma e invalidez	Portaria n.º 1553-D/2008
--	--

Decreto Legislativo Regional n.º 1/2009/M, de 12/01: Adapta à administração regional autónoma da Madeira a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, que estabelece os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas	Decreto Legislativo Regional n.º 1/2009/M
---	---

Portaria n.º 62/2009, de 22/01: Aprova os modelos de termos de aceitação da nomeação e de termo de posse	Portaria n.º 62/2009
---	--------------------------------------

Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01: Regulamenta a tramitação do procedimento concursal nos termos do n.º 2 do artigo 54.º da [Lei n.º 12-A/2008](#), de 27 de Fevereiro (LVCR)

[Portaria n.º 83-A/2009](#)

ÍNDICE

1 – Introdução	01
2 – Tendências de desenvolvimento da Administração Pública Nacional e da Administração Pública Regional e Local da Região Autónoma da Madeira	03
3 – Histórico de Formação da Administração Pública Regional e Local da Região Autónoma da Madeira	11
4 – Solicitações dos Organismos Públicos Regionais e Locais	15
5 – Plano Estratégico da Formação para os anos 2009 a 2011	17
ANEXO – Reforma da Administração Pública – Principais Diplomas	20