

Plano de Atividades_2015





Direção Regional da Administração Pública e Local
Vice-Presidência do Governo Regional
Região Autónoma da Madeira
Edifício do Governo Regional, Av. Zarco - 3.º andar
9004-527 Funchal
Telf.: 291 212 001
Fax: 291 223 858

drapl.vp@gov-madeira.pt

drapl.gov-madeira.pt

http://twitter.com/drapl_vp

<http://www.facebook.com/#!/pages/Funchal-Portugal/Direccao-Regional-da-Administracao-Publica-e-Local/159544857394031>

Nota Introdutória



Jorge Paulo Antunes de Oliveira
Diretor Regional

O Plano de Atividades tem sido entendido pela DRAPL, aliado a outros instrumentos de gestão, como um documento fundamental na definição de projetos a prosseguir e na assunção de responsabilidades a nível de objetivos a alcançar.

O referido documento, desde a sua elaboração à concretização, tem procurado refletir uma renovada abordagem, passando a elencar a especificação de objetivos estratégicos e operacionais, bem como as metas a atingir.

O ato de planejar deve ser entendido como um processo cíclico, que garanta continuidade, havendo um constante e dinâmico ajustamento entre propostas, resultados e soluções. Possibilita perceber a realidade, avaliar os caminhos, construir um referencial futuro e estruturar os processos. Ao planearmos, organizamos ações, antecipamos resultados, definimos metas e procuramos atingir objetivos.

O presente Plano de Atividades foi o resultado do encontro de opiniões, da troca de perspetivas e de informações entre os colaboradores da DRAPL, evidenciada com a reunião do Conselho da Qualidade da DRAPL, realizada a 26 de novembro de 2014.

Esta metodologia tem-se revelado veículo propulsor da introdução de novas práticas de trabalho, principalmente ao nível da troca e partilha de conhecimentos, bem como da circulação de informação.

Nas páginas que se seguem, elencam-se e descrevem-se os projetos que a DRAPL pretende levar a cabo em 2015.

Direção Regional da Administração Pública e Local, 16 de janeiro de 2015

Índice

Nota Introdutória | pág. 3

Cap. I, Introdução | pág. 6

1. Apresentação | pág. 7
2. Organograma | pág. 10
3. Legislação Aplicável | pág. 10
4. Ambiente Interno e Externo | pág. 11
5. Metodologia Utilizada na Elaboração do Plano de Atividades | pág. 12

Cap. II, Objetivos e Estratégia | pág. 18

1. Objetivos Estratégicos | pág. 19
2. Estratégia | pág. 19

Cap. III, Objetivos Operacionais, Indicadores e Metas | pág. 22

Cap. IV, PIDDAR 2015 | pág. 26

Cap. V, Anexos | pág. 32

Capítulo I
Introdução

1. Apresentação

A DRAPL

A Direção Regional da Administração Pública e Local (DRAPL) é o órgão executivo do Governo Regional, dependente da Vice-Presidência, a quem compete prosseguir as atribuições relativas ao setor da Administração Pública.

Missão

Conceção e promoção de medidas conducentes à harmonização jurídica e inovação nos serviços da Administração Pública Regional, e à qualificação dos respetivos recursos humanos, contribuindo, através da prestação de serviços de elevada qualidade, para o reconhecimento público de uma administração dinâmica, aberta e transparente ao serviço da Região Autónoma da Madeira.

Visão

A DRAPL pretende assumir-se como centro de conhecimento e referência na qualificação e inovação da Administração Pública Regional.

Política da Qualidade

Satisfazer as expectativas dos Clientes, garantindo o cumprimento integral da legislação aplicável;

Investir no desenvolvimento dos colaboradores, reforçando as suas competências, fomentando o espírito de equipa e a focalização na Qualidade e no Cliente;

Inovar e Modernizar de modo a melhorar continuamente os serviços prestados;

Desenvolver parcerias entre os Serviços da Administração Pública Regional e destes com as Partes Interessadas relevantes;

Medir e desenvolver a performance nos vários domínios da sua atividade;

Melhorar continuamente a eficácia do Sistema de Gestão da Qualidade.

Atribuições

A atividade da DRAPL consiste no exercício das seguintes atribuições:

Estudar, coordenar e promover a execução de medidas respeitantes à gestão dos recursos humanos na administração pública regional;

Estudar e propor a implementação de medidas que contribuam para a modernização administrativa e qualidade nos serviços públicos regionais;

Contribuir para a definição de medidas de apoio às autarquias locais da Região;

Prestar o apoio técnico-jurídico solicitado pelas autarquias da Região;

Conceber e promover a realização de ações de formação e aperfeiçoamento profissional destinadas à administração pública regional e à administração local;

Desempenhar as tarefas necessárias ao exercício da tutela inspetiva não financeira sobre as autarquias locais e entidades equiparadas;

Pronunciar-se sobre as estruturas orgânicas, mapas e carreiras de pessoal e respetivas alterações de todos os departamentos sob tutela ou jurisdição do Governo Regional;

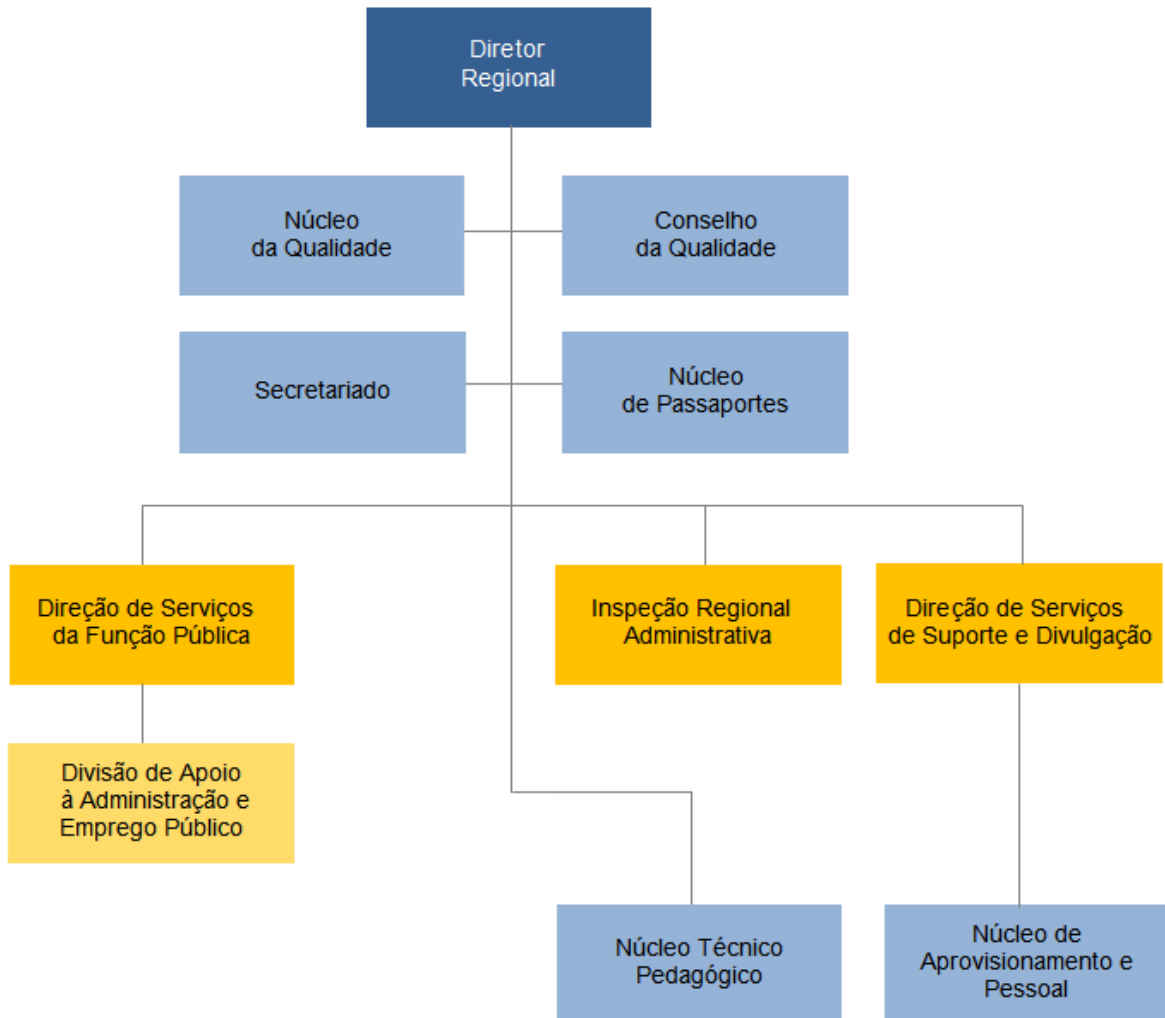
Emitir parecer sobre projetos de diplomas que versem matéria das suas atribuições;

Realizar estudos no domínio das suas atribuições, propondo as medidas adequadas e elaborando os correspondentes projetos de diplomas;

Realizar todo o processo afeto à concessão dos passaportes comuns e especiais;

Organizar os processos relativos aos pedidos de declaração do reconhecimento de utilidade pública das pessoas coletivas, nos termos do Decreto Legislativo Regional n.º 44/2008/M, de 23 de dezembro.

2. Organograma



3. Legislação Aplicável

Através do Decreto Regulamentar Regional n.º 3/2010/M, de 10 de novembro, procedeu-se à aprovação da orgânica da Direção Regional da Administração Pública e Local, que revogou o Decreto Regulamentar Regional n.º 25/99/M, de 23 de dezembro.

Em 2012, o Decreto Regulamentar Regional n.º 39/2012/M, de 27 de dezembro, introduziu a primeira alteração ao Decreto Regulamentar Regional anteriormente referido, visando a redução

efetiva de um cargo de direção intermédia e de menos dois lugares na dotação máxima prevista para os mesmos.

Foram igualmente publicados os diplomas que aprovaram a estrutura nuclear, as unidades flexíveis e ainda o enquadramento das áreas de coordenação e administrativas, através, respetivamente, da Portaria n.º 14/2011, de 28/2, alterada pela Portaria n.º 179/2012, de 31/12, do Despacho n.º 12/2011, de 16/3, alterado pelo Despacho n.º 10/2013, de 17/01, e do Despacho de 18/3/2011.

4. Ambiente Interno e Externo

4.1. Ambiente Interno

Na prossecução das suas atribuições a DRAPL opera, internamente, com as Direções de Serviços, Conselho da Qualidade, Inspeção Regional Administrativa e departamentos administrativos, no âmbito das respetivas competências. O relacionamento entre estas unidades orgânicas, dependentes do Diretor Regional é de flexibilidade, havendo, internamente, um relacionamento de carácter informal entre hierarquias e estruturas.

4.2. Ambiente Externo

Externamente, a DRAPL relaciona-se com:

Gabinete da Vice-Presidência do Governo Regional;

Autarquias Locais da Região;

Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP);

Direção-Geral das Autarquias Locais (DGAL);

Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA);

Direção-Geral do Território (DGT);

Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional (CCDR);

Secretaria-Geral do Ministério da Administração Interna (MAI);

Administração Eleitoral - MAI;

Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF);
Instituto Português da Qualidade (IPQ);
Associação Portuguesa para a Qualidade (APQ);
Imprensa Nacional – Casa da Moeda (INCM);
Associação Portuguesa de Certificação (APCER);
Associação Regional para o Desenvolvimento das Tecnologias de Informação na Madeira (DTIM);
Associação dos Técnicos Administrativos Municipais (ATAM);
Universidade da Madeira (UMa);
Instituto Europeu de Administração Pública (EIPA), Maastricht;
Instituto Europeu de Administração Pública – Centro Europeu de Regiões (EIPA-ECR), Barcelona.

De notar ainda que a DRAPL, enquanto entidade responsável pela organização pedagógica de atividades formativas, sem instalações e equipamentos pedagógicos próprios (recursos audiovisuais), os quais são fundamentais para a realização de ações de formação/seminários, conta desde sempre com o apoio e colaboração de organismos públicos que disponibilizam os recursos físicos e os materiais de apoio necessários. Neste âmbito, a cooperação de índole institucional destes organismos tem-se revelado um fator imprescindível para a prossecução da atividade formativa desta Direção Regional.

No ano em curso a DRAPL irá assegurar, como sempre, a existência de espaços e materiais adequados às necessidades de cada intervenção formativa. Para tal, perspectiva-se recorrer a parceiros, nomeadamente à *Universidade da Madeira (UMa – Colégio dos Jesuítas)*, à *Secretaria Regional do Ambiente e Recursos Naturais (SRARN)* e à *Direção Regional de Educação (DRE)* para a cedência de salas e equipamentos necessários à realização das formações.

5. Metodologia Utilizada na Elaboração do Plano de Atividades

A elaboração do Plano de Atividades da DRAPL teve por base a realização de uma reunião de discussão entre pessoal dirigente, chefias administrativas e técnicos superiores, pertencentes ao Conselho da Qualidade da DRAPL, a 26 de novembro de 2014, na qual se consensualizaram

objetivos estratégicos e operacionais, responsáveis pela sua prossecução e avaliação respetiva, para o ano de 2015.

A sessão de trabalhos iniciou-se com o Dr. Jorge Oliveira, Diretor Regional da DRAPL, abordando as seguintes temáticas de impacto para a Direção Regional:

Foi referida a intenção por parte da DRAPL de renovar o seu sítio de internet, em parceria com a Direção Regional de Informática (DRI). Intenção essa que durante cerca de um ano, aguardou, sem sucesso, desenvolvimentos por parte dessa entidade. Após nova insistência, foi marcada uma reunião inicial, com o intuito de se iniciar o projeto.

O contrato de manutenção do Portal do Governo Regional, celebrado com a empresa SINFIC, contemplou formação técnica, de forma a transmitir *know-how* necessário para a manutenção e gestão do site de forma autónoma. Nesse sentido, perspetivou-se que a partir de abril de 2015, a DRAPL deixará de ter intervenção direta no Portal, passando este a ser gerido pela DRI.

Relativamente ao Programa de Rescisões por Mútuo Acordo na Administração Pública Regional, foram contabilizados cerca de 80 pedidos, sendo que 30 encontravam-se concluídos. Os pedidos pendentes prendiam-se, em grande medida, com questões financeiras. O programa para os técnicos superiores encontrava-se em *standby*.

A Bolsa de Emprego Público da RAM, que contemplará a publicitação das ofertas de emprego na área da Administração Pública, deverá arrancar em 2015.

Quanto à formação dos colaboradores da Administração Pública da Região, de uma verba proposta de 130.000€, depois de vários cortes, o montante efetivamente aprovado situou-se nos 50.000€. Valor muito aquém das espetativas da Direção Regional. Este facto terá assim um grande impacto no número de cursos, horas e formandos abrangidos.

De notar que sendo 2015 um ano de eleições, o planeamento estratégico é, em grande medida, complexo e contempla um certo grau de indefinição.

Foi colocada à discussão a última versão do Mapa Estratégico da DRAPL (Imp 01_03), questionando os membros do Conselho sobre a necessidade de eventuais ajustes.

Decidiu-se unanimemente pela não alteração do documento.

Prosseguiram-se os trabalhos analisando e fazendo o ponto de situação no que concerne a todas as metas, objetivos e indicadores presentes no Balanced Scorecard da DRAPL e na Estrutura do SIADAP-RAM 1.

A este nível, do que foi possível apurar até à data da reunião, verificava-se um normal grau de cumprimento face ao fixado.

Relativamente aos resultados da satisfação dos cidadãos/clientes do Núcleo de Passaportes, sito na Loja do Cidadão do Funchal, a DRAPL auscultou, nos últimos sete anos, 1007 cidadãos/clientes, sendo que destes, 134 foram ouvidos em 2014.

O indicador relativo ao “Atendimento” foi, uma vez mais, o que obteve a pontuação mais elevada (4,95 pontos, 5 pontos por aproximação, correspondendo ao grau de muito satisfeito), tanto no corrente ano, como desde que há registo. A “localização do serviço”, o “Tempo de espera”, os “Meios de pagamento” e a “Qualidade global da prestação do serviço” atingiram 4,74, 4,8, 4,85 e 4,89 respetivamente, correspondendo todos, por aproximação, a 5 pontos, ou seja muito satisfeito.

Quanto aos comentários e às sugestões obtidas: “excelente serviço”, “muito bom”, “ótimo”, “serviço eficiente”, reforçaram os resultados quantitativos aferidos.

Globalmente, obteve-se em 2014 uma média de 4,85 pontos, numa escala de 1 a 5, o mesmo será dizer 97% numa escala de 0 a 100, correspondendo ao grau de muito satisfeito, superando a meta proposta para 2014 de 85%.

Quanto à satisfação da consultadoria jurídica, o Gestor da Qualidade informou que o relatório final seria em breve disponibilizado.

Em 2014, a pontuação média dos indicadores na versão escrita situou-se nos 4,74 pontos, correspondendo ao grau de muito satisfeito; o mesmo será dizer 94,8% numa escala de satisfação de 0 a 100. Este resultado supera a meta fixada nos 75%. Em 2013 atingiu-se 4,4 pontos, em 2012 4,34, em 2011 4,16 pontos, em 2010 4,33, em 2009 4,5 e em 2008 4,25 pontos.

Na versão escrita do questionário de satisfação da consultadoria jurídica encontram-se presentes os seguintes indicadores: o “Tempo de resposta aos pedidos de parecer”, a “Clareza da informação contida no parecer”, a “Qualidade global do parecer”, o “Contacto por via eletrónica” e a “satisfação com o desempenho da DRAPL no âmbito da consultadoria jurídica”.

Relativamente à versão telefónica, todos os pontos avaliados, nomeadamente a “Simpatia”, “Clareza” e “Qualidade global da prestação do serviço por telefone”, atingiram o grau de muito satisfeito: 5 pontos. Em 2014, obteve-se assim uma média de 5 pontos, o mesmo será dizer 100%, numa escala de 0 a 100%.

Comparativamente a 2008, 2009, 2010, 2011, 2012 e 2013, em 2014 todos os indicadores mantiveram, por aproximação, o nível máximo de muito satisfeito, superando igualmente a meta de 75% fixada para 2014.

No âmbito da satisfação dos colaboradores da sede da DRAPL, num universo de 13 colaboradores, 10 responderam ao questionário, enquanto 3 foram entregues em branco; o mesmo será dizer que a taxa de resposta situou-se nos 76,92%.

A pontuação mais elevada recaiu sobre a “Aptidão da gestão de topo para comunicar” e a “Flexibilidade do horário de trabalho”, ambos os indicadores com 3,9 pontos, correspondendo à menção qualitativa de satisfeito.

Em contraponto, o indicador “Recompensas dos esforços individuais e de grupo” atingiu a pontuação mais baixa: 2,1 pontos, traduzindo o grau de insatisfeito. As “Oportunidades para desenvolver novas competências” e os “Equipamentos informáticos e de software” obtiveram 2,5 e 2,6 pontos respetivamente, traduzindo, ainda assim, o grau de razoavelmente satisfeito.

Relativamente à pontuação final obtida pela organização na sede: 3,3 pontos, 66% numa escala de 0 a 100%, ficando ligeiramente aquém do objetivo fixado de 70%, a menção qualitativa mantém a tendência que tem sido verificada desde 2010, ou seja, razoavelmente satisfeito.

Quanto à satisfação dos colaboradores do Núcleo de Passaportes, do grupo de 6 colaboradores afeto e em exercício de funções no Núcleo de Passaportes da DRAPL, 6 responderam ao questionário; o mesmo será dizer que a taxa de resposta situou-se nos 100%.

Em 2014, a pontuação mais elevada recaiu sobre a “Imagem global da organização”, o “Papel da organização na sociedade” e as “Relações da organização com os cidadãos e a sociedade”, que contaram com 4,3 pontos, correspondendo ao grau de satisfeito.

Por outro lado, o indicador relativo às “Recompensas dos esforços individuais e de grupo” obteve a pontuação mais baixa: 3,3 pontos, correspondendo, ainda assim, ao grau de razoavelmente satisfeito.

Relativamente ao valor final obtido pela DRAPL no Núcleo de Passaportes, em 2014 situou-se nos 4 pontos, ou seja 80%, numa escala de 0 a 100%, superando a meta fixada (70%) e representando historicamente o melhor resultado alguma vez alcançado.

A pontuação alcançada expressa globalmente uma evolução positiva: de 3,5 para 4 pontos.

A título de exemplo, note-se que o indicador “Aptidão da gestão intermédia para comunicar” passou de 2,9 pontos em 2007, para 4,2 em 2014. A “Atmosfera de trabalho” passou dos 3,2 pontos em 2007, para 3,8 em 2014. Isto para não falar do “Nível de envolvimento das pessoas na organização”, que passou de 3,2 para 4 pontos.

Na sequência da última reunião do Conselho, o Gestor da Qualidade informou que a única reclamação registada em 2014 (BM n.º 1 — 2014), tinha já sido concluída, pois a devolução do montante em causa foi efetivada pela Secretaria Regional do Plano e Finanças.

Foi sugerido e unanimemente aceite, acrescentar ao BSC da DRAPL um indicador relativo ao “Número de Reclamações”.

O Conselho optou, de uma maneira geral, por manter em 2015, os objetivos, indicadores e metas. Exceção feita aos indicadores relativos à formação, pelos motivos anteriormente explanados.

Capítulo II
Objetivos e Estratégia

1. Objetivos Estratégicos

A DRAPL tem, em 2015, a seguinte orientação para a prossecução da sua atividade:

Objetivo Estratégico 1

Assegurar elevada satisfação dos clientes e stakeholders;

Objetivo Estratégico 2

Reforçar as competências e participação dos colaboradores;

Objetivo Estratégico 3

Promover a comunicação externa.

2. Estratégia

Para 2015, a DRAPL optou, em reunião do Conselho da Qualidade, por manter e aprofundar os objetivos estratégicos: assegurar elevada satisfação dos clientes e stakeholders, reforçar as competências e participação dos colaboradores e promover a comunicação externa.

Apesar do complexo cenário de restrições orçamentais, a DRAPL procurará exercer a sua atividade no sentido de desenvolver uma cultura de Administração Pública que sirva de base para a qualidade na prestação de serviços ao cidadão/cliente.

A aproximação da Direção Regional aos cidadãos/clientes é uma área que se continuará a privilegiar. Neste âmbito serão novamente aplicados questionários de satisfação aos colaboradores, aos cidadãos/clientes do serviço de passaportes da Loja do Cidadão, bem como na área de apoio técnico-jurídico e da formação profissional.

A formação profissional é compreendida pela DRAPL como um pilar fundamental de qualquer organização moderna, inclusive dos serviços que compõem a Administração Pública Regional e Local. Setores como as autarquias locais da Região (câmaras municipais e juntas de freguesia)

dependem em grande medida da DRAPL para a formação dos seus trabalhadores. O Governo Regional depende das ações de formação organizadas pela DRAPL para a constante atualização profissional dos seus trabalhadores. E, numa perspetiva 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 respetivas secretarias regionais.

A nova Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, cuja entrada em vigor ocorreu no passado dia 1 de agosto, lei que agregou vários regimes jurídicos, como sendo, o de vínculos, carreiras e remunerações (LVCR), o regime jurídico do contrato de trabalho em funções públicas (RCTFP), o estatuto disciplinar dos trabalhadores que exercem funções públicas, entre outros; introduziu algumas alterações ao regime laboral dos trabalhadores e veio vincar a aplicação do disposto no Código do Trabalho (CT) ao vínculo de emprego público, designadamente em matéria de relação entre a lei e os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e entre estes e o contrato de trabalho em funções públicas, assim como em matéria de parentalidade, de trabalhador com capacidade reduzida e trabalhadores com deficiência ou doença crónica, de trabalhador estudante, dos tempos de não trabalho, entre outras; o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP); o Código dos Contratos Públicos (CCP); a Lei dos Compromissos e dos Pagamentos em Atraso (LCPA) e respetiva regulamentação; o Plano Oficial de Contabilidade Pública (POCP); para referir apenas alguns dos diplomas com maior impacto na Administração Pública, exige que se dê continuidade à política seguida ao longo dos últimos anos, a de proporcionar formação profissional aos quadros da Administração Pública Regional e Local da RAM.

Para 2015 será desenvolvido um plano de formação profissional, que responda e sirva de apoio indispensável a todos os serviços da administração pública regional e local.

Com o amadurecimento do Sistema de Gestão da Qualidade, a DRAPL procederá, sempre num espírito de debate de opiniões, à troca de perspetivas e informações entre todos os colaboradores, sendo regularmente auditados os procedimentos da Direção Regional.

Continuaremos a proceder à publicação da newsletter da DRAPL, que conta já com o 26.º número, bem como à divulgação da atividade da DRAPL utilizando ferramentas tais como o Twitter e Facebook.

Pretende-se também, continuar o aproveitamento dos balanços sociais dos serviços e organismos da Administração Pública da Região, de forma a podermos atualizar a informação contida na publicação “Quantos Somos e Como Somos”.

De notar que existe intenção por parte da DRAPL de renovar o seu sítio de internet, em parceria com a Direção Regional de Informática (DRI), como já foi anteriormente referido. Prevê-se que em 2015 a alteração do layout e uma nova organização dos conteúdos seja efetivada.

O contrato de manutenção do Portal do Governo Regional, celebrado com a empresa SINFIC, contemplou formação técnica, de forma a transmitir *know-how* necessário para a manutenção e gestão do site de forma autónoma. Nesse sentido, perspectiva-se que a partir de abril de 2015, a DRAPL deixará de ter intervenção direta no Portal, passando este a ser gerido pela DRI.

Relativamente ao Programa de Rescisões por Mútuo Acordo na Administração Pública Regional, foram contabilizados cerca de 80 pedidos, até o final de 2014, sendo que 30 encontravam-se concluídos. Os pedidos pendentes prendiam-se, em grande medida, com questões financeiras. O programa para os técnicos superiores encontra-se em standby.

A Bolsa de Emprego Público da RAM, que contemplará a publicitação das ofertas de emprego na área da Administração Pública, deverá arrancar em 2015.

Acresce ainda que não pode ser descurada a importância daquelas que são as atividades próprias da DRAPL advindas da solicitação externa, naquilo em que a própria DRAPL funciona como prestadora de serviços, num processo reativo aos seus clientes: é o caso, designadamente, da concessão de passaportes e da prestação de inúmeros pareceres e estudos jurídicos.

Capítulo III
Objetivos Operacionais,
Indicadores e Metas

Objetivo Operacional n.º 1 – Dinamizar os canais de comunicação com o exterior

Indicador n.º 1 – Número de Acessos ao site da DRAPL

Meta 2015 – 4500

Fonte de verificação – SiteMeter e BSC da DRAPL

Indicador n.º 2 – Número de Edições da Newsletter da DRAPL

Meta 2015 – 4

Fonte de verificação – Site Internet e BSC da DRAPL

Indicador n.º 3 – Número de FAQ's colocadas no site e circulares produzidas

Meta 2015 – 10

Fonte de verificação – Site Internet e BSC da DRAPL

Indicador n.º 4 – Número de Diplomas Anotados

Meta 2015 – 1

Fonte de verificação – Site Internet e BSC da DRAPL

Indicador n.º 5 – Número de Pareceres colocados no site da DRAPL

Meta 2015 – 10

Fonte de verificação – Site Internet e BSC da DRAPL

Objetivo Operacional n.º 2 – Realização de Ações de Formação e Seminários para a Administração Pública da RAM segundo o Plano Estratégico

Indicador n.º 6 – Número de Ações de Formação Realizadas

Meta 2015 – 11

Fonte de verificação – Balanço da Atividade Formativa, Relatório de Atividades e BSC da DRAPL

Indicador n.º 7 – Número de Horas de Formação Realizadas

Meta 2015 – 220

Fonte de verificação – Balanço da Atividade Formativa, Relatório de Atividades e BSC da DRAPL

Indicador n.º 8 – Número de Formandos Abrangidos

Meta 2015 – 250

Fonte de verificação – Balanço da Atividade Formativa, Relatório de Atividades e BSC da DRAPL

Objetivo Operacional n.º 3 – Garantir o Reforço de Competências e Participação dos Colaboradores Através de Reuniões de Estrutura e Formação Interna.

Indicador n.º 9 – Número de Reuniões de Estrutura

Meta 2015 – 1

Fonte de verificação – Relatório de Atividades e BSC da DRAPL

Indicador n.º 10 – Taxa de Cumprimento do Plano de Formação Interna

Meta 2015 – 70%

Fonte de verificação – Relatório de Atividades e BSC da DRAPL

Objetivo Operacional n.º 4 – Garantir o Prazo Médio de Elaboração dos Pareceres Jurídicos em 8 dias Úteis.

Indicador n.º 11 – Taxa de Cumprimento do Prazo Médio

Meta 2015 – 85%

Fonte de verificação – Registos do Impresso 07_01 e BSC da DRAPL

Objetivo Operacional n.º 5 – Garantir o Tempo Médio de Atendimento no Núcleo de Passaportes em 12 Minutos

Indicador n.º 12 – Tempo Médio de Atendimento

Meta 2015 – 12 minutos

Fonte de verificação – Boletim Estatístico da Loja do Cidadão e BSC da DRAPL

Objetivo Operacional n.º 6 – Garantir a Elevada Satisfação dos Clientes e Stakeholders

Indicador n.º 13 – Taxa de Satisfação dos Clientes da Consultadoria Jurídica por Escrito

Meta 2015 – 4 (escala de 1 a 5)

Fonte de verificação – Relatório da Satisfação, Relatório de Atividades e BSC da DRAPL

Indicador n.º 14 – Taxa de Satisfação dos Clientes da Consultadoria Jurídica por Telefone

Meta 2015 – 4 (escala de 1 a 5)

Fonte de verificação – Relatório da Satisfação, Relatório de Atividades e BSC da DRAPL

Indicador n.º 15 – Taxa de Satisfação dos Clientes dos Passaportes

Meta 2015 – 4 (escala de 1 a 5)

Fonte de verificação – Relatório da Satisfação, Relatório de Atividades e BSC da DRAPL

Indicador n.º 16 – Taxa de Satisfação dos Clientes da Oferta Formativa

Meta 2015 – 4 (escala de 1 a 5)

Fonte de verificação – Relatório da Satisfação, Relatório de Atividades e BSC da DRAPL

Indicador n.º 17 – Taxa de Satisfação dos Colaboradores

Meta 2015 – 4 (escala de 1 a 5)

Fonte de verificação – Relatório da Satisfação, Relatório de Atividades e BSC da DRAPL

Capítulo IV
PIDDAR 2015

Para o ano de 2015 a DRAPL propõe a prossecução de dois projetos, no seu entender estratégicos para o setor, designadamente para a Administração Pública Regional e Local da Região Autónoma da Madeira (RAM):

1. Formação profissional para os trabalhadores da Administração Pública Regional e Local da RAM;
2. Promoção e Desenvolvimento do eGovernment – Desenvolvimento/alargamento da área de serviços eletrónicos do portal do Governo Regional, com o incremento do número de serviços públicos prestados via eletrónica e inserção da comunicação eletrónica entre organismos públicos da Região, manutenção e atualização dos serviços já implementados.

1. Formação profissional para os trabalhadores da Administração Pública Regional e Local da RAM

Enquadramento:

P-047 - APERFEIÇOAMENTO E MODERNIZAÇÃO DO SISTEMA ADMINISTRATIVO

M-021 - Reforço da capacidade institucional e da eficiência da administração pública e dos serviços públicos

Propiciar formação profissional aos quadros da Administração Regional Autónoma e Local da RAM, como meio precursor do reforço da eficiência da administração pública e dos serviços públicos prestados aos cidadãos e às empresas, é o propósito deste projeto, que a DRAPL se propõe concretizar, visando o aperfeiçoamento e a modernização do sistema administrativo na Administração Pública, que se encontra desde há uns tempos em profunda reforma/reestruturação, sob a perspetiva de maior eficácia e eficiência, mais e melhores resultados no setor.

Este projeto visa, na sua essência, a qualificação e valorização do capital humano da administração pública regional e local, consubstanciado em formação profissional dirigida a todos os trabalhadores dos diversos organismos do Governo Regional, Autarquias da RAM e Assembleia

Legislativa Regional da RAM, com o objetivo primeiro de promover o desenvolvimento e o reforço das competências profissionais destes trabalhadores.

Por razões de eficácia de gestão dos escassos recursos financeiros disponíveis, entende a DRAPL ser lógico que a gestão da formação de carácter geral se concentre numa única entidade governamental, a DRAPL, que detém atribuições nesta matéria, ficando a formação específica a cargo dos respetivos organismos regionais. Assim sendo, cortes orçamentais neste Projeto afetam todo o Governo Regional e Autarquias da RAM.

Para 2015, e tendo como pano de fundo as reformas proeminentes e as já empregadas na Administração Pública, é de toda a relevância prever financiamento para a formação profissional, imprescindível a todos os serviços da administração pública regional e local.

A nova Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, cuja entrada em vigor ocorreu a 1 de agosto de 2014, lei que agregou vários regimes jurídicos, como sendo, o de vínculos, carreiras e remunerações (LVCR), o regime jurídico do contrato de trabalho em funções públicas (RCTFP), o estatuto disciplinar dos trabalhadores que exercem funções públicas, entre outros, veio vincar a aplicação do disposto no Código do Trabalho (CT) ao vínculo de emprego público, designadamente em matéria de relação entre a lei e os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e entre estes e o contrato de trabalho em funções públicas, assim como em matéria de parentalidade, de trabalhador com capacidade reduzida e trabalhadores com deficiência ou doença crónica, de trabalhador estudante, dos tempos de não trabalho, entre outras; o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP); o Código dos Contratos Públicos (CCP); a Lei dos Compromissos e dos Pagamentos em Atraso (LCPA) e respetiva regulamentação; o Plano Oficial de Contabilidade Pública (POCP); para referir apenas alguns dos diplomas com maior impacto na Administração Pública, exige que se dê continuidade à política seguida ao longo dos últimos anos, a de proporcionar formação profissional aos quadros da Administração Pública Regional e Local da RAM.

Assim, foi aprovada uma dotação global de € 50.000,00, dos quais € 49.000,00 para a concretização de um Plano de Formação para o universo dos trabalhadores do Governo Regional e da

administração local da Região para o ano de 2015, € 800,00 para as necessárias publicações legais e € 200,00 para apoio à formação, como por exemplo, na aquisição de água para formadores.

Refira-se que em 2014 a DRAPL promoveu a realização, em colaboração com o INA, de 27 ações de formação, num total de 602 horas de formação, a abranger 630 formandos do Governo Regional e autarquias da Região.

Este projeto será objeto de candidatura a cofinanciamento pelo Fundo Social Europeu (FSE), no âmbito do Quadro Estratégico Comum da União Europeia para 2014-2020, no calendário de candidaturas que for estipulado pelo IDR, IP-RAM, entidade coordenadora e gestora da intervenção dos fundos comunitários na RAM.

2. Promoção e desenvolvimento do eGovernment – Desenvolvimento/alargamento da área de serviços eletrónicos do portal do Governo Regional, com o aumento do número de serviços públicos prestados via eletrónica e inserção da comunicação eletrónica entre organismos públicos da Região, manutenção e atualização dos serviços já implementados.

Enquadramento:

P-047 - APERFEIÇOAMENTO E MODERNIZAÇÃO DO SISTEMA ADMINISTRATIVO

M-021 - Reforço da capacidade institucional e da eficiência da administração pública e dos serviços públicos

O Portal Eletrónico do Governo Regional da Madeira, promovido, projetado e concretizado, respetivamente, pela DRAPL e a SINFIC, S.A., em colaboração essencial de vários organismos do Governo Regional, figura, no entender da DRAPL, como uma plataforma de grande importância, quer para as entidades governamentais nela envolvida quer para os cidadãos e empresas utilizadoras dos serviços públicos prestados na Região, bem como para a própria Região. É um projeto estratégico com potencialidade de desenvolvimento/alargamento, quer pelo incremento/criação de novos serviços eletrónicos dirigidos a cidadãos e empresas, quer pela implementação da desmaterialização das comunicações interorganizações públicas da Região, fomentando as

comunicações eletrónicas entre todos os organismos do Governo Regional, contribuindo para a eliminação do papel, bem como para a otimização do tempo de circulação de informação, simplificando e agilizando a comunicação entre si.

No ano de 2014, foi celebrado entre a DRAPL e a SINFIC, S.A. um contrato de prestação de serviços de “Formação Técnica de Gestão e Administração da Plataforma e Manutenção Corretiva de Aplicacionais do Portal Eletrónico do Governo da RAM”, com o objetivo de operar-se a transferência da gestão, administração e manutenção do Portal, até então a cargo da SINFIC, S.A., para a Direção Regional de Informática (DRI), entidade governamental com competências no âmbito das tecnologias de informação, para a prossecução deste projeto.

O projeto em apreço, redimensionado nos traços antedito, que passará para a incumbência da DRI, está neste momento a coberto do contrato suprarreferido, no valor de global de € 31.620,00, acrescido de IVA à taxa legal em vigor, válido de 1 de maio de 2014 até 30 de abril de 2015. Por força deste contrato, foram assumidos compromissos financeiros que têm reflexo no ano económico de 2015, no valor de € 10.540,00, acrescido de IVA à taxa legal em vigor, conforme Portaria n.º 64/2014, de 30/05, publicada no JORAM, Série I, N.º 80 (Portaria de repartição de encargos orçamentais).

Assim, foi aprovada a inclusão de uma dotação de **€ 16.750,00 no ano de 2015**, para garantir os compromissos financeiros assumidos com o Contrato de Prestação de Serviços “Formação Técnica de Gestão e Administração da Plataforma e Manutenção Corretiva de Aplicacionais do Portal Eletrónico do Governo da RAM”, que perdurará até 30 de abril de 2015 e que visa a transferência deste projeto para a Direção Regional de Informática (DRI), entidade governamental com competências no âmbito das tecnologias de informação, para posterior prossecução do mesmo.

Face aos projetos apresentados, devidamente fundamentados e enquadrados, são estas as dotações aprovadas pela DRAPL para o PIDDAR 2015:

Proposta de PIDDAR 2015*	
Projetos	Dotação (€)
1. Formação profissional para os trabalhadores da Administração Pública Regional e Local da RAM	50.000,00
2. Promoção e desenvolvimento do <i>eGovernment</i> – desenvolvimento/alargamento da área de serviços eletrónicos do portal do Governo Regional, com o incremento do número de serviços públicos prestados por via eletrónica e inserção da comunicação eletrónica entre organismos públicos da Região, manutenção e atualização dos já implementados.	16.750,00
TOTAL	66.750,00

*NOTA: o PIDDAR/2006 da DRAPL foi de € 850.600,00, o de 2007 de € 605.000,00, o de 2008 de € 475.000,00 e o de 2009 de apenas 310.000,00 euros. O PIDDAR/2010 foi de € 770.000, mas a DRAPL não foi autorizada a dispor das verbas relativas a projetos de natureza informática ou relacionadas com o Portal do Governo; o PIDDAR/2011 foi de € 668.800,00; o PIDDAR/2012 foi de € 390.836,00, não tendo sido utilizadas quaisquer verbas relativas aos dois projetos então propostos; o PIDDAR/2013 foi de 351.752,40, no entanto não foi executado o projeto respeitante ao Portal do Governo; o PIDDAR/2014 foi de 360.500,00.

Capítulo V

Anexos



Estrutura do SIADAP RAM 1 - 2015

Vice-Presidência do Governo Regional
Direção Regional da Administração Pública e Local (DRAPL)

Missão: Conceção e promoção de medidas conducentes à harmonização jurídica e inovação nos serviços da Administração Pública Regional, e à qualificação dos respetivos recursos humanos através da prestação de serviços de elevada qualidade, para o reconhecimento público de uma administração dinâmica, aberta e transparente ao serviço da Região Autónoma da Madeira.

Objectivos Estratégicos (OE):

- OE 1 Assegurar a elevada satisfação dos clientes e stakeholders.**
- OE 2 Reforçar as competências e participação dos colaboradores.**
- OE 3 Promover a comunicação externa.**

Edifício do Governo Regional
Av. Zarco, 3º Andar – 9004-527 Funchal
Telef. 291 212 001 – Fax. 291 223 858
E-mail: drapl_vp@gov-madeira.pt
<http://drapl.gov-madeira.pt>
http://twitter.com/drapl_vp



Objetivos Operacionais (OO)		Meta 2015	Fonte de Verificação	Concretização			Desvios
				Resultado	Classificação		
					Superou	Atingiu	
EFICÁCIA							
		Indicador					
OO 1 Dinamizar os canais de comunicação com o exterior.	Ind 1 (20%)	N.º de acessos ao site da DRAPL.	4500	SiteMeter e BSC.	>4500	4500	<4500
	Ind 2 (20%)	N.º de edições da Newsletter da DRAPL.	4	Site Internet e BSC.	4*	4	<4
	Ind 3 (20%)	N.º de FAQ's colocadas no site e circulares produzidas.	10	Site Internet e BSC.	>10	10	<10
	Ind 4 (20%)	N.º de Diplomas anotados.	1	Site Internet e BSC.	>1	1	0
	Ind 5 (20%)	N.º de pareceres colocados no site da DRAPL.	10	Site Internet e BSC.	>10	10	<10
Ponderação	15%						
OO 2 Realizar ações de formação e seminários para a Administração Pública da RAM segundo o Plano Estratégico.	Ind 6 (50%)	N.º de ações de formação realizadas.	11	Balanço de Atividade Formativa, Relatório de Atividades e BSC.	>11	11	<11
	Ind 7 (25%)	N.º de horas de formação realizadas.	220	Balanço de Atividade Formativa, Relatório de Atividades e BSC.	>220	220	<220
	Ind 8 (25%)	N.º de formandos abrangidos.	250	Balanço de Atividade Formativa, Relatório de Atividades e BSC.	>250	250	<250
Ponderação	20%						
OO 3 Garantir o reforço de competências e participação dos colaboradores através de reuniões de estrutura e formação interna.	Ind 9 (40%)	N.º de Reuniões de Estrutura.	1	Relatório de Atividades e BSC.	>1	1	0
	Ind 10 (60%)	Taxa de cumprimento do plano de formação interna.	70%	Relatório de Atividades e BSC.	>70%	70%	<70%
Ponderação	10%						

Objetivos Operacionais (OO)		Meta 2015	Fonte de Verificação	Concretização			Desvios	
				Resultado	Classificação			
					Superou	Atingiu		Não atingiu
EFICIÊNCIA								
OO 4 Garantir o prazo médio de elaboração do parecer jurídico em 8 dias úteis.	Ind 11 (100%)	Taxa de cumprimento do prazo médio.	85%	Registos do Imp 07_01 do SGQ da DRAPL e BSC.	>85%	85%	<85%	
	Ponderação	15%						
OO 5 Garantir o tempo médio de atendimento no Núcleo de Passaportes em 12 minutos.	Ind 12 (100%)	Tempo médio de cumprimento.	12min	Boletim estatístico da Loja do Cidadão e BSC.	<12min	12min	>12min	
	Ponderação	10%						
QUALIDADE								
OO 6 Garantir a elevada satisfação dos clientes e stakeholders.	Ind 13 (20%)	Taxa de Satisfação dos clientes da consultadoria jurídica por escrito (escala de 1 a 5 pontos)**.	4	Relatório da satisfação, Relatório de Atividades e BSC.	>4	4	<4	
	Ind 14 (20%)	Taxa de Satisfação dos clientes da consultadoria jurídica por telefone (escala de 1 a 5 pontos)**.	4	Relatório da satisfação, Relatório de Atividades e BSC.	>4	4	<4	
	Ind 15 (20%)	Taxa de Satisfação dos clientes dos passaportes (escala de 1 a 5 pontos)**.	4	Relatório da satisfação, Relatório de Atividades e BSC.	>4	4	<4	
	Ind 16 (20%)	Taxa de Satisfação dos clientes da oferta formativa (escala de 1 a 5 pontos)**.	4	Relatório da satisfação e Relatório de Atividades e BSC.	>4	4	<4	
	Ind 17 (20%)	Taxa de Satisfação dos colaboradores (escala de 1 a 5 pontos)**.	4	Relatório da satisfação e Relatório de Atividades e BSC.	>4	4	<4	
	Ponderação	30%						

* Considera-se superado o objetivo se todos os 4 números da Newsletter forem compostos por mais de 3 artigos.

** Para os Indicadores de 13 a 17 considerou-se a seguinte escala 1 = Muito Insatisfeito, 2 = Insatisfeito, 3 = Razoavelmente Satisfeito, 4 = Satisfeito e 5 = Muito Satisfeito.

5

