

Informações sobre práticas inovadoras na Administração Pública

8 de maio de 2020. Número 8

Envie as suas propostas para [projetos.inovacaoap@ina.pt](mailto:projetos.inovacaoap@ina.pt)

## PLANO DE TRABALHO COLABORATIVO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA



### PLANO DE TRABALHO COLABORATIVO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

No último mês, 75 pessoas oriundas de 27 entidades públicas trabalharam em 22 projetos de um Plano de Trabalho Colaborativo na Administração Pública que teve como finalidade produzir guias, ferramentas de apoio à comunicação e à inovação e programas de formação à distância para os trabalhadores do setor público. Dirigentes e não dirigentes de entidades da administração direta e indireta, de serviços centrais e desconcentrados, de diferentes áreas de Governo, trabalharam em equipas de projetos auto-organizadas, investindo o seu conhecimento, durante um curto espaço de tempo. Foi um trabalho intensivo para apoiar a Administração Pública na fase das medidas excecionais adotadas pelo Governo para fazer face à pandemia causada pelo novo coronavírus SARS-CoV-2 (COVID-19) e nas fases de transição que o futuro nos reserva. O trabalho colaborativo será um dos principais modelos adotados nos setores público e privado nesta fase das nossas vidas, como se percebe pelas inúmeras iniciativas que emergiram nos últimos dois meses, onde as fronteiras entre

setores e organizações se abriram a inesperadas parcerias. Durante esta semana, ficou concluído o penúltimo projeto do Plano de Trabalho Colaborativo na Administração Pública e, até ao final deste mês de maio, ficarão concluídos os 22 projetos. Mas este foi apenas um exemplo demonstrativo do poder da colaboração em serviço público.

Participantes no Plano de Trabalho Colaborativo na Administração Pública



## WEBINARS PARA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

O INA, com o apoio da Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I.P. (FCT, I.P) tem estado a executar o Programa de *Webinars* para a Administração Pública, desde o passado dia 28 de abril. Foram já realizados sete dos dez *webinars* previstos neste primeiro ciclo do programa, com uma participação que superou as expectativas iniciais e tem vindo a crescer. Até ao momento, já participaram nestes *webinars* 4200 pessoas.

Informações sobre práticas inovadoras na Administração Pública

8 de maio de 2020. Número 8

Envie as suas propostas para [projetos.inovacaoap@ina.pt](mailto:projetos.inovacaoap@ina.pt)

Os vídeos dos *webinars* estão a ser disponibilizados no canal do INA, no YouTube, em <https://www.youtube.com/user/dgqtfp>

Estamos a preparar o segundo deste Programa de *Webinars* para a Administração Pública que estará focado no tema do trabalho colaborativo.

## 1.º CICLO DO PROGRAMA DE WEBINARS PARA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

| Webinar  | Data      | Duração | Participantes |
|--|-----------|---------|---------------|
| Comunicação Acessível                                  | Abril, 28 | 60 Min  | 286           |
| Desafios da Conciliação em Teletrabalho                | Abril, 29 | 60 Min  | 369           |
| Inovar em Ambiente de Teletrabalho                     | Abril, 30 | 60 Min  | 556           |
| Liderar Parcerias Sociais no Contexto da Pandemia      | Maio, 5   | 90 Min  | 490           |
| Saúde Mental e Trabalho em Casa                        | Maio, 6   | 60 Min  | 983           |
| Comunicar com os Trabalhadores no Contexto da Pandemia | Maio, 7   | 60 Min  | 717           |
| Trabalho Colaborativo à Distância                      | Maio, 8   | 60 Min  | 799           |

## FERRAMENTA DE AUTOAVALIAÇÃO DA CULTURA DE INOVAÇÃO

A Ferramenta de Autoavaliação da Cultura de Inovação é um meio de apoio à definição do ponto de partida da entidade pública na vertente de cultura de inovação.

Integra uma abordagem global que utiliza o autodiagnóstico como base a partir do qual se estruturam iniciativas para melhorar a gestão da inovação e incrementar o valor no serviço público prestado.

Tem como objetivo global apoiar a integração da estratégia de inovação dentro da estratégia global da entidade pública, pelo que a sua utilização é potenciada quando é coordenada com o ciclo de gestão e com a elaboração dos respetivos instrumentos de gestão.

A Ferramenta de Autoavaliação da Cultura de Inovação é constituída por dez áreas que abrangem a globalidade da arquitetura de gestão de uma

entidade do setor público, nomeadamente: Estratégia; Liderança; Pessoas; Estrutura; Incentivos; Ferramentas; Gestão do risco; Redes e conhecimento; Compras públicas; e Financiamento.

Esta ferramenta é disponibilizada pelo INA, através de um formulário eletrónico, a todas as entidades do setor público, independentemente da sua natureza jurídica e do setor onde desenvolvem a sua atividade. O processo inclui as etapas de autoavaliação, elaboração de relatório de autoavaliação e elaboração de um plano de melhoria de competências de inovação da entidade pública. As entidades públicas devem constituir uma equipa de autoavaliação, integrada por trabalhadores e dirigentes de mais de uma área organizacional, que trabalhará com uma equipa do INA em todo o processo definido.

Na configuração descrita, esta ferramenta vai passar por um processo de experimentação, através de projetos-piloto com um conjunto de entidades públicas. Esta aplicação experimental permitirá proceder aos ajustamentos com base nos resultados apurados e nas lições aprendidas, de modo a reforçar a sua adequação. Após este processo, será

disponibilizada para utilização livre no setor público, ao que poderá estar associado o apoio quer na autoavaliação, quer na definição do plano de melhoria de inovação, quer ainda na implementação, por exemplo, através de capacitação, tutoria ou mentoria.

## **INOVAÇÃO CONDUZIDA POR TRABALHADORES (EMPLOYEE DRIVEN INNOVATION)**

### 1. O que motiva para a inovação?

A inovação é motivada por:

- Um permanente olhar para o contexto que representa a gestão das pessoas e das organizações na administração pública e para os níveis de qualidade na disponibilização de serviços públicos aos cidadãos e às empresas;
- Uma escuta ativa das necessidades atuais, uma antecipação de necessidades futuras e uma observação das tendências aplicáveis ao setor público;
- Um permanente questionar: *Quais são as possibilidades?; Como poderia ser?; E se...?*

### 2. Quem pode conduzir processos de inovação?

Todos os trabalhadores e dirigentes da administração pública que, no exercício das suas funções, identifiquem, proponham, participem na dinamização ou dinamizem a implementação de ideias inovadoras que respondam a desafios no serviço público. Estas ideias inovadoras podem incidir sobre modelos organizacionais e formas de estruturação do trabalho, sobre processos, produtos e serviços enquadrados no âmbito da administração pública.

### 3. Como se incentiva a inovação conduzida por trabalhadores?

Esta forma de inovação ativa-se através de:

- Organização de um processo de recolha contínuo e de apresentação de ideias, espontâneas ou em resposta a desafios colocados.

Significa estruturar, na prática, os objetivos, as etapas e os instrumentos que apoiam a realização sistemática deste processo, garantindo a sua disponibilidade em cada 'chamada' ou campanha ou, então, no dia-a-dia da prática profissional de cada trabalhador.

- Desafio aos trabalhadores a participarem ativamente, apresentando ideias que se convertam em soluções viáveis e concretas, assumindo a configuração de projetos-piloto a implementar.

Inclui incentivos à participação, sendo um dos quais a consequência de todo o processo, no sentido em que a identificação e apresentação de ideias é considerado um investimento pelos participantes, resultando na aplicação das ideias inovadoras selecionadas.

- Criação de um painel ou comité de peritos para avaliar as ideias submetidas; permitindo, ainda, a possibilidade de votação sobre as ideias apresentadas através, por exemplo, de plataforma digital que suporte o processo.

Nesta etapa, segue-se a intervenção de especialistas ou profissionais experientes nos domínios a que se referem as ideias inovadoras, com vista a procederem à respetiva avaliação e seleção para desenvolvimento futuro.

Poder-se-á seguir, ainda, uma avaliação participativa de diferentes intervenientes em função, por exemplo, do envolvimento e da

Informações sobre práticas inovadoras na Administração Pública

8 de maio de 2020. Número 8

Envie as suas propostas para [projetos.inovacaoap@ina.pt](mailto:projetos.inovacaoap@ina.pt)

contribuição multidisciplinar requeridos, da transversalidade das ideias propostas, entre outros.

- Avaliação, seleção e enriquecimento das ideias apresentadas originalmente, em função da exequibilidade e potencial valor para o serviço público.

Nesta etapa, as avaliações e as escolhas são efetuadas em função dos critérios estabelecidos para cada desafio e é fornecido *feedback* para aprofundamento ou enriquecimento da ideia inicial.

- Preparação das condições para concretização das ideias selecionadas.

O acesso a recursos e a disponibilização de ferramentas e de ações de capacitação, sobre inovação e gestão de projetos, são algumas das condições potencialmente facilitadoras da implementação de ideias inovadoras.

- Monitorização e avaliação, das ideias implementadas e do processo.

Esta etapa permite realizar um balanço sobre o processo de inovação conduzida pelos trabalhadores, nomeadamente, sobre a execução de projetos-piloto concebidos e implementados a partir das ideias inovadoras apresentadas, sobre os resultados da experimentação e sobre o valor que evidenciam para a gestão e serviço público.



## CANDIDATURAS AO SIIGEP



Continuam abertas as candidaturas ao Sistema de Incentivos à Inovação na Gestão Pública (SIIGEP) destinado a todas as entidades da administração pública, direta e indireta, aos seus dirigentes e trabalhadores.

Esta iniciativa foi aprovada pela Portaria n.º 186/2018, de 27 de junho e é constituída por um conjunto de incentivos de apoio à inovação na Administração Pública.

O SIIGEP visa estimular as práticas inovadoras das entidades da administração direta e indireta do Estado em três domínios específicos: 'valorização dos recursos humanos'; 'melhoria dos ambientes de trabalho' e 'desenvolvimento de modelos de gestão'. Contempla três tipos de incentivos à inovação:

- A capacitação para a inovação através de ações de formação, experiências de trabalho em instituições internacionais inovadoras ou outras iniciativas análogas;
- O apoio ao desenvolvimento de projetos experimentais de inovação, através do acesso privilegiado à capacitação para a inovação, a ferramentas que facilitem a elaboração dos

projetos e da eventual suspensão temporária de regimes legais vigentes, através do instrumento legal adequado para esse efeito e pelo período de duração do projeto, traduzindo o mecanismo de 'direito ao desafio';

- A atribuição de um prémio a projetos inovadores na gestão pública que apresentem resultados mensuráveis.

A informação sobre o processo de candidatura está disponível no [sítio](#) do INA, bem como, o [formulário de candidatura](#).

## ACELERADORA DE IDEIAS DE INOVAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Como pode a administração pública, através dos seus trabalhadores e dirigentes, manter um *pipeline* ativo de produção de ideias inovadoras e de prossecução de desafios sobre áreas e temas relevantes, que ajudem a melhorar a gestão pública e a incrementar o valor do serviço público prestado?

É para responder a este desafio, de potencial transformador, que foi concebido, de modo colaborativo, a aceleradora de ideias de inovação na administração pública.

Consiste num programa intensivo que pretende estimular a apresentação de ideias de inovação e apoiar pessoas e equipas a viabilizar a concretização dessas ideias através de projetos-piloto, que experimentem novas ou melhoradas formas de gestão pública.

O processo de aceleração de ideias de inovação estrutura-se em três etapas:

### Etapa 1: Apresentação de ideias

A primeira etapa consiste na apresentação de ideias inovadoras.

Esta apresentação pode ser dedicada a desafios previamente colocados ou pode configurar uma apresentação livre, em função das necessidades e das oportunidades detetadas por pessoas e equipas do setor público. Estas ideias são apreciadas por uma comissão de peritos, com base em critérios definidos, sendo disponibilizado feedback para melhoria e aprofundamento das propostas iniciais.

### Etapa 2: Incubação

A segunda etapa é dedicada à capacitação e preparação das equipas responsáveis pelas ideias selecionadas na etapa anterior. O roteiro de atividades nesta etapa inclui à análise do problema que se pretende solucionar, o envolvimento dos destinatários e o redesenho da ideia inicial. O percurso por este roteiro é apoiado com ações de capacitação, de robustecimento em competências de conceção e implementação de projetos de inovação, adequados ao contexto e à cultura organizacional do setor público, bem como pela disponibilização de ferramentas em aplicação prática.

### Etapa 3: Aceleração

A última etapa é assegurada através de um programa de tutoria, da disponibilização de um espaço físico (ou virtual) para desenvolver a ideia e do apoio ao planeamento e execução do projeto-piloto. O foco nesta etapa é colocado na aplicação da metodologia de gestão do projeto e na avaliação do seu impacto, com base num contexto de apoio e acompanhamento individualizado da equipa de projeto, potenciador do seu sucesso. Este investimento no desenvolvimento de competências fornece uma base que poderá ser capitalizada e

Informações sobre práticas inovadoras na Administração Pública

8 de maio de 2020. Número 8

Envie as suas propostas para [projetos.inovacaoap@ina.pt](mailto:projetos.inovacaoap@ina.pt)

transferida para outras iniciativas de inovação em que as pessoas e as equipas se possam implicar futuramente.

Este programa prevê, ainda, uma ‘feira’ de projetos anual, que consiste na divulgação dos projetos executados e um evento presencial (ou virtual), em que as equipas implementadoras partilham publicamente conhecimento, na forma de lições aprendidas e boas práticas. Esta iniciativa permite, igualmente, o reconhecimento de pessoas e equipas impulsionadoras da inovação da administração pública.

## RECOLHA DE PRÁTICAS DE FORMAÇÃO À DISTÂNCIA



O INA lançou um questionário de recolha de práticas relativas à frequência de ações de formação à

distância para todas as entidades da Administração Pública, disponível *online*, até 12 de maio.

Este questionário surge na sequência do Despacho n.º 4460-A/2020, de 7 de abril de 2020, da Ministra da Modernização do Estado e da Administração Pública, e da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (publicado no Diário da República, N.º 72, 2.ª Série, Parte C, de 13 de abril de 2020) que estabelece, no seu n.º 2, orientações destinadas a assegurar aos trabalhadores a frequência de formação à distância, através de recursos próprios ou disponibilizados pelas entidades empregadoras públicas em condições de segurança.

De acordo com o n.º 3 do referido despacho, cabe ao INA acompanhar a aplicação destas orientações na medida das suas atribuições de planeamento e gestão da formação no contexto da Administração Pública.

Para além das questões sobre as práticas de formação à distância realizadas pelas entidades da administração pública, estamos também a perguntar sobre como poderiam essas práticas ser melhoradas. Ou seja, “ouvimos” para apoiar a **inovação**.

O questionário está disponível [aqui](#) até 12 de maio.

Para esclarecimentos contacte-nos através do [cursos@ina.pt](mailto:cursos@ina.pt)

**ina**  
DIREÇÃO-GERAL DA QUALIFICAÇÃO  
DOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES PÚBLICAS  
Rua Filipe Folque, 44 | 1069-123 Lisboa | [www.ina.pt](http://www.ina.pt)

CONTACTE-NOS NAS REDES SOCIAIS



não paramos  
**ESTAMOS ON**  
PORTUGAL

Saiba mais em [eportugal.gov.pt](http://eportugal.gov.pt)

Centro de Contacto Cidadão 300 003 990  
Centro de Contacto Empresas 300 003 980