



INOVAÇÃO

MENSAGEM INTRODUTÓRIA

Os prêmios SIIGeP reconhecem as boas práticas de gestão na Administração Pública e dão visibilidade a tantas iniciativas e projetos de qualidade que se desenvolvem nos serviços públicos.

Estes prêmios distinguem os bons projetos da Administração Pública, que nascem da vontade e da experiência dos dirigentes e dos trabalhadores. E é essa experiência diária e o conhecimento de quem todos os dias trabalha em prol do serviço público que permitem pensar “fora da caixa”, encontrar soluções alternativas e mais eficientes de chegar a melhores resultados.

É preciso dar condições às organizações públicas e motivar os trabalhadores para desenvolverem plenamente todas as suas potencialidades e capacidade de inovar.

Prova disso mesmo são, não apenas, os projetos premiados, mas todos aqueles que se candidataram. Todos estão de parabéns pela sua capacidade mobilizadora e transformadora.

Alexandra Leitão, Ministra da Modernização do Estado e da Administração Pública

ENQUADRAMENTO DO SIIGeP

O Sistema de Incentivos à Inovação na Gestão Pública (SIIGeP) aprovado pela Portaria nº 186/2018, de 27 de junho, é constituído por um conjunto de incentivos que visam prosseguir objetivos de inovação na **valorização dos recursos humanos**, na **melhoria do ambiente de trabalho** e no **desenvolvimento de modelos de gestão**.

O SIIGeP destina-se às entidades da administração pública direta e indireta, aos seus dirigentes e trabalhadores.

Incentivos

capacitação para a inovação

desenvolvimento de projetos experimentais

prémios a projetos inovadores na gestão

PRÉMIOS A PROJETOS INOVADORES NA GESTÃO

Atribuição de prémios para reconhecer publicamente **projetos inovadores na gestão** que apresentem **resultados mensuráveis**.

Os prémios têm, no seu conjunto, um **valor máximo de 30.000,00 € (trinta mil euros)**. É atribuído um prémio por cada categoria.

- Prémio «Valorização dos recursos humanos»: 10.000,00 € (dez mil euros);
- Prémio «Melhoria dos ambientes de trabalho»: 10.000,00 € (dez mil euros);
- Prémio «Desenvolvimento de modelos de gestão»: 10.000,00 € (dez mil euros).

Valorização dos Recursos Humanos

- Sistemas de aprendizagem ao longo da vida;
- Desenvolvimento de metodologias de envolvimento e participação;
- Cultura organizacional pró-ativa e criativa;
- Metodologias de captura, gestão e transferência de conhecimento;
- Reconhecimento do mérito dos trabalhadores.

Melhoria do Ambientes de Trabalho

- Promoção da melhoria das condições da vida dos trabalhadores;
- Melhoria do bem-estar no trabalho;
- Melhoria da gestão das ausências motivadas por doença ou acidente de trabalho.

Desenvolvimento de Modelos de Gestão

- Metodologias de trabalho colaborativo e gestão transversal;
- Simplificação de processos;
- Melhoria da articulação entre o planeamento e gestão das atividades e o orçamento.

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Os projetos foram avaliados pelo júri, tendo em conta os seguintes critérios de avaliação do carácter inovador do projeto e respetiva pontuação:

a) Critérios processuais:

- i) Trabalho colaborativo e participação: 20%;
- ii) Sustentabilidade do projeto: 20%.

b) Critérios de resultado:

- i) Potencial de replicação na Administração Pública: 30%;
- ii) Resultados obtidos com efeito direto na categoria e com impacto na Administração Pública e no cidadão, quando aplicável: 30%.

Membros do júri

Na qualidade de representante da Administração Pública, **Mestre César Pestana**
Presidente da Entidade de Serviços Partilhados da Administração Pública, I. P. (ESPAP)

Na qualidade de elemento de reconhecido prestígio na área da gestão de recursos humanos, **Professora Doutora Generosa do Nascimento**
Professora auxiliar do ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Na qualidade de elemento de reconhecido prestígio na área da inovação, **Professor Doutor Tiago Santos Pereira**
Professor e investigador principal do Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra

2.ª EDIÇÃO DOS PRÉMIOS INOVAÇÃO



24 candidaturas

22 candidaturas elegíveis

16 entidades

9 áreas de governo

161 elementos das equipas



2ª EDIÇÃO DOS PRÉMIOS INOVAÇÃO – DIVULGAÇÃO DE BOAS PRÁTICAS

Este documento tem como objetivo partilhar as candidaturas submetidas aos prémios de inovação e disseminar as boas práticas para a Administração Pública.

O que será apresentado?

Título do Projeto	Imagens descritivas
Entidade	
Equipa	
Descrição do Projeto	
Objetivos	

Categoria

Valorização dos Recursos Humanos

3 Candidaturas

Categoria

Melhoria do Ambientes de Trabalho

5 Candidaturas

Categoria

Desenvolvimento de Modelos de Gestão

14 Candidaturas



VALORIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

3 CANDIDATURAS

ÍNDICE | VALORIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

PROJETO VENCEDOR | TEMOS VALOR(ES)! | Direção-Geral do Orçamento

REBORN: EMPODERAR PARA O BEM-ESTAR! | ACeS Alto Ave Guimarães/ Vizela/ Terras de Basto

ACOMPANHAMENTO DOS PROFISSIONAIS DO INEM DURANTE A PANDEMIA: JUNTOS SOMOS MAIS RESILIENTES | Instituto Nacional de Emergência Médica, I.P.

PROJETO VENCEDOR | TEMOS VALOR(ES)!

Direção-Geral do Orçamento



Equipa de projeto: Mário Leal Monteiro | Isabel Drago | Sérgio Coelho | José Manuel Pereira | Estrela Caldeira

Descrição: Reconhecer os trabalhadores que evidenciem a forma de pensar, estar e de atuar que ilustram os valores institucionais da DGO: Independência e Rigor Técnico, Sentido de Responsabilidade e de Serviço, e Cooperação.

Cada dirigente nomeia o colaborador que considera melhor representar um dos valores da DGO, justificando. A lista dos nomeados é objeto de votação por toda a DGO. Os vencedores podem optar por: (1) 3 dias de dispensa; (2) um curso de formação profissional; (3) um outro benefício legalmente enquadrável e equivalente aos restantes.

De entre as equipas, formal ou informalmente constituídas, que funcionam no período em referência, os elementos da Direção elegem a aquela que melhor representa o valor “Espírito de Equipa”.

Objetivos:

- Promover o desenvolvimento de hábitos comportamentais positivos, corporizados nos valores da organização que se pretendem evidenciar e trazer para a consciência coletiva, como exemplos a seguir.
- Reconhecer e distinguir as pessoas que demonstram, na forma como desempenham o seu papel profissional e na sua vertente humana, os valores institucionais da DGO, com ganhos em termos de motivação e no reforço do papel de cada um na prossecução da missão que é comum a toda a DGO.



Legenda: Fotos e imagens da iniciativa

REBORN: EMPODERAR PARA O BEM-ESTAR!

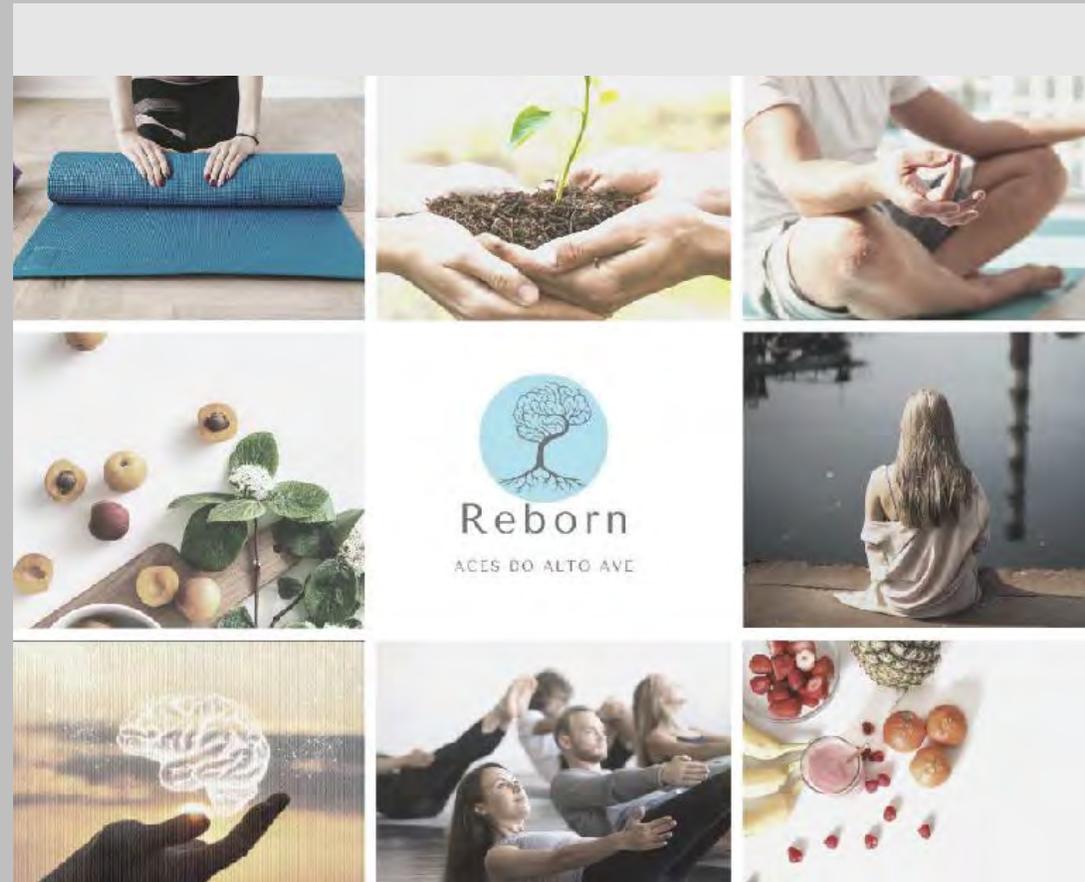
ACeS Alto Ave Guimarães/ Vizela/ Terras de Basto

Equipa de projeto: Cristina Antunes | Maria José Ramos | Manuela Nogueira | Regina Amaro | Susana Anjo | Sílvia Mota

Descrição: Permite identificar e mitigar os fatores de risco psicossocial para promoção de um ambiente de trabalho e estilos de vida saudáveis. A metodologia contou com seis sessões teóricas/práticas, no âmbito da psicologia, nutrição e fisioterapia, que possibilitem a aquisição de ferramentas que capacitem para o desenvolvimento de competências socioemocionais, para a realização de escolhas alimentares e rotinas saudáveis.

Objetivos:

- Melhorar em 25% os níveis de motivação, exaustão emocional e despersonalização;
- Melhorar em 20% as queixas músculo esquelética dos profissionais.



Legenda: Imagem da iniciativa

ACOMPANHAMENTO DOS PROFISSIONAIS DO INEM DURANTE A PANDEMIA: JUNTOS SOMOS MAIS RESILIENTES

Instituto Nacional de Emergência Médica, I.P.

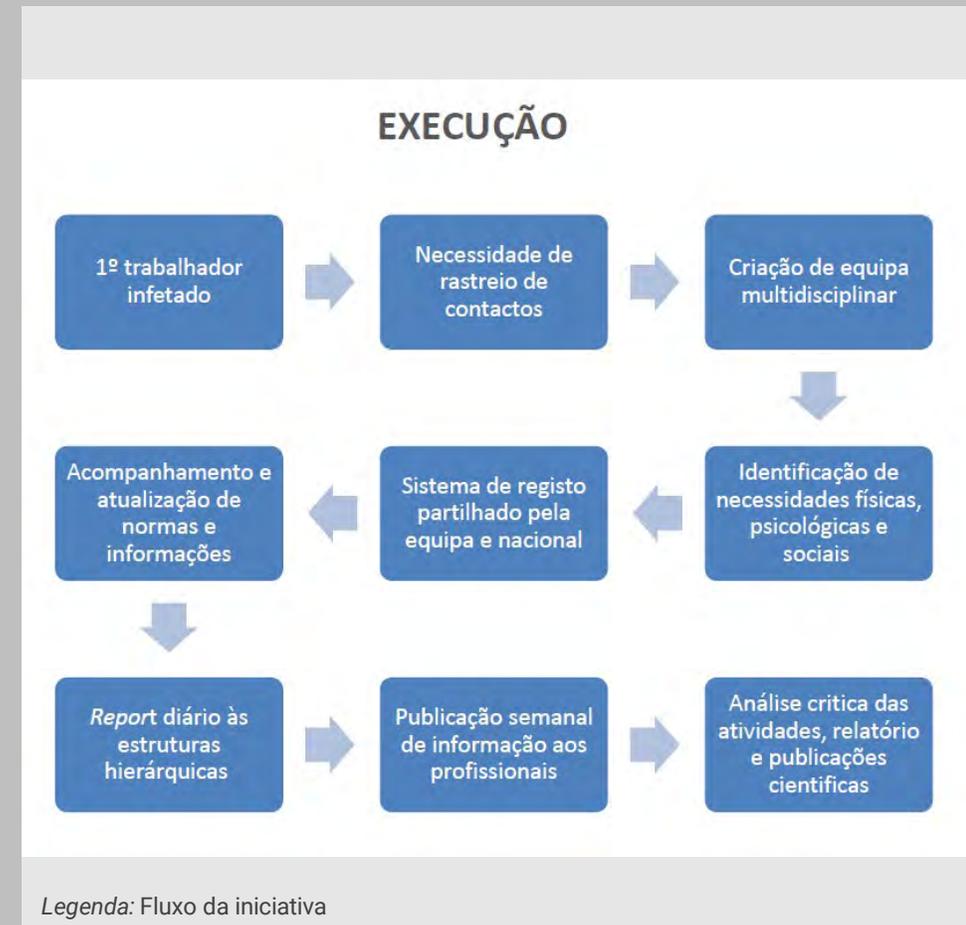
Equipa de projeto: Regina Filomena Mesquita Pimentel | António Rui Barbosa | Márcio Silva | Sónia Cunha | Joaquina Ramos | Helena Pissarra | Guilherme Azevedo | Susana Manageiro | Marta Rodrigues | Lénia Ferreira | Marlene Pereira | Teresa Brandão | Paula Neto | Maria Manuela Lucas | Carlos Raposo

Descrição: A atividade do INEM é crucial, pelo que a preocupação com a segurança e bem-estar físico e mental dos profissionais e a necessidade de assegurar o socorro, conduziram à constituição da equipa de vigilância epidemiológica e acompanhamento psicossocial, composta por 8 Médicos, 5 Enfermeiros, 9 Psicólogos e 3 Técnicos de Emergência Pré-Hospitalar (TEPH).

Esta equipa funciona nas Delegações Regionais Norte, Centro e Sul, sob Coordenação Médica Nacional, em articulação com a equipa de Apoio Psicossocial ao Profissional durante a COVID (COV-APP), e em estreita colaboração com as coordenações de enfermagem e TEPH. Desta forma, foi possível quebrar as redes de transmissão, acompanhar os profissionais ao nível médico, psicológico e social, identificar as suas necessidades, e promover o autocuidado.

Objetivos:

- Adaptar dos serviços do INEM, através da constituição de equipa multidisciplinar de monitorização, por forma a garantir a continuidade da sua missão e, em simultâneo, adotar medidas de proteção dos seus profissionais e respetivos familiares, nomeadamente, acompanhar a evolução epidemiológica na instituição, implementar estratégias de contenção da propagação da infeção, caracterizar o estado de saúde física e mental, identificar sinais de gravidade precocemente e promover a resiliência.





MELHORIA DOS AMBIENTES DE TRABALHO

5 CANDIDATURAS

ÍNDICE | MELHORIA DOS AMBIENTES DE TRABALHO

PROJETO VENCEDOR | SGMF-INOVAÇÃO 1.0 | Secretaria-Geral do Ministério das Finanças

STOP e PAUSA | Centro Hospitalar Póvoa de Varzim, Vila do Conde, E.P.E.

DESTAQUES DO DIA | Direção-Geral do Orçamento

"O FUTURO DO SEU ESPAÇO DE TRABALHO" - WORKPLACE STRATEGY | Instituto de Informática, I.P.

INOVAR NO AMBIENTE DE TRABALHO | Instituto Nacional de Emergência Médica, I.P.

PROJETO VENCEDOR | SGMF-INOVAÇÃO 1.0

Secretaria-Geral do Ministério das Finanças

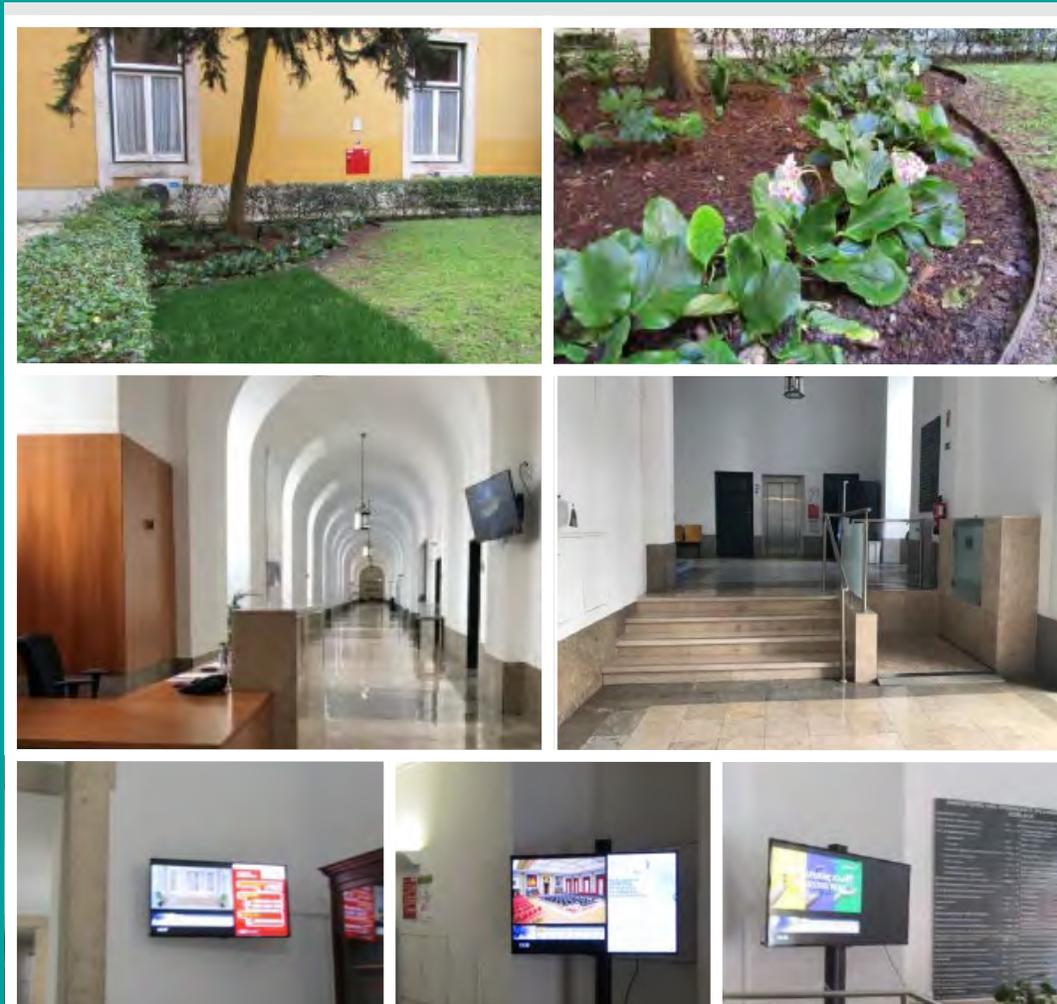


Equipa de projeto: Rogério Peixoto | Diva Sousa | João Sabino | Marta Rosado da Fonseca

Descrição: Definição como objetivo estratégico a Melhoria do Clima Organizacional e um conjunto de medidas operacionais que se desdobram em atividades que relacionam várias unidades orgânicas e que visam potenciar impactos positivos sobre a motivação e o comportamento. Pretendeu-se ainda melhorar o ambiente de confiança necessário a uma maior participação das pessoas.

Objetivos:

- Melhorar o Clima Organizacional na Secretaria Geral do Ministério das Finanças, através de medidas para uma alteração positiva de comportamentos e motivação das pessoas.
- Introduzir na cultura organizacional da SGMF a inovação como fator de inclusão, de diálogo interorgânico porque, cada vez mais, importa despertar as pessoas para a participação, aumentando a confiança para que se mantenham disponíveis para essa partilha.



Legenda: Fotos dos espaços intervencionados

STOP e PAUSA

Centro Hospitalar Póvoa de Varzim, Vila do Conde, E.P.E.

Equipa de projeto: Paula Esteves | Ana Rute Gomes | Sara Carvalho | Ana Luísa Silva | Isabel Rocha | Iolanda Reis Silva

Descrição: O stress é um desafio universal e complexo, bem presente no nosso dia-a-dia atual. Se em pequenas quantidades traz benefícios, em grandes quantidades pode afetar o nosso organismo negativamente. Pode manifestar-se em qualquer pessoa, causando diferentes sintomas entre a população. A longo prazo estes sintomas podem tornar-se crónicos e levar à depressão entre outros problemas de saúde.

Consciente desta problemática e com vista à mitigação do stress e burnout nos profissionais do CHPPVC, implementou-se um conjunto de ações para promover o bem-estar no local de trabalho, inseridas no projeto Stop e Pausa, nomeadamente: Infomail; Snacks de fruta - Incentivar uma alimentação saudável; Yoga no local de trabalho.

Objetivos:

- Melhorar o ambiente de trabalho dos profissionais do CHPPVC, através de um conjunto de medidas de promoção do bem-estar nos colaboradores;
- Reduzir os níveis de stress;
- Ajudar a potenciar um melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal.



Legenda: Cartaz da iniciativa

DESTAQUES DO DIA

Direção-Geral do Orçamento

Equipa de projeto: Mário Monteiro | Sérgio Coelho | Fernanda Proença | Estrela Caldeira | Sara Soares

Descrição: Na estratégia de gestão e comunicação inclusivas «Comunicação e Partilha», a Destaques do Dia é uma divulgação eletrónica interna, diária como referência, mas com um mínimo de 3 edições semanais, com valências de clipping e de newsletter. É enviada a todos os trabalhadores, estruturando-se em áreas que destacam informação complementar, adjuvante ou enquadradoras das atividades e vivência organizacional ou de interesse institucional: informação de gestão, sobre eventos em geral sobre a DGO ou pessoas da DGO; informação da área das Finanças no Portal do Governo; estudos, relatórios e documentação nacional ou internacional; newsletters, eventos e informações em áreas afins à DGO, Administração Pública, comunicações e iniciativas de outras entidades; clipping de imprensa; edições temáticas. Trata-se de um suporte de comunicação bidirecional, na medida em que tem por base uma construção partilhada, estando aberto a todos os colegas que pretendam sugerir ou remeter conteúdos.

Objetivos:

- Criar um instrumento assíduo e único de comunicação interna, que, no espírito da «Comunicação e Partilha», fomente a informação e interesse por áreas de conhecimento e institucionais relevantes e, ainda, seja um elo de integração e conexão entre as pessoas.

Sabia que...

Como é do conhecimento geral, o Orçamento do Estado para 2022 foi entregue a 11 de outubro na Assembleia da República, encontrando-se atualmente em fase de apreciação pelo Parlamento.



Mas sabia que a primeira disponibilização de uma Proposta de Orçamento do Estado em formato digital e via Internet sucedeu precisamente **há 25 anos**, no então ainda recente sítio Internet da DGO, lançado em junho de 1996?

Tratou-se da Proposta de Orçamento do Estado para 1997, e encontra-se disponível no [sítio Internet da DGO](#).



Ainda se recorda destas fotos e do desafio «Descubra as diferenças?»



No acto de inauguração do 1.º sítio da Direcção-Geral da Comissão Pública, em 14 de Junho de 1997



Ação interna de 10 de fevereiro de 2020
«Ponto de situação das atividades da DGO de 2019 e do Plano para 2020»
(© José Manuel Pereira, 2020, para DGO)

Seguem agora as repostas: as pensadas e as recebidas...

As repostas pensadas

As repostas de colegas

Legenda: Exemplos de publicações

"O FUTURO DO SEU ESPAÇO DE TRABALHO" - WORKPLACE STRATEGY

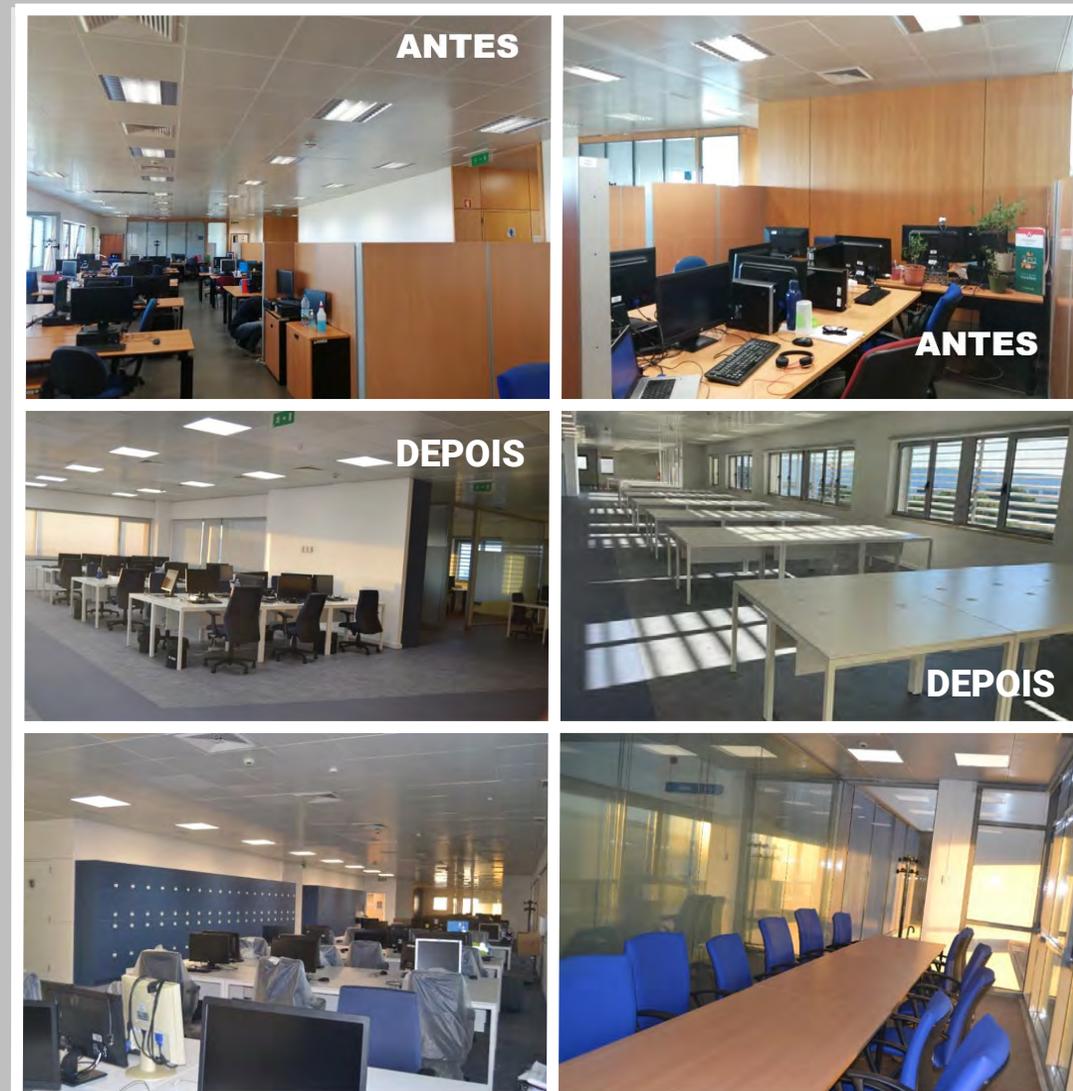
Instituto de Informática, I.P.

Equipa de projeto: Helga Beirão | Patrícia Jesus | Maria João Vicente | Patrícia Costa | Manuel Ramos | Mafalda Filipe | Maria José Anselmo

Descrição: Remodelação das instalações do II no âmbito do projeto "O Futuro do seu Espaço de Trabalho" - Workplace Strategy. Verificou-se que a ocupação do espaço não correspondia à organização hoje existente nas suas diversas componentes surgindo a necessidade de se definir uma estratégia de renovação para o local de trabalho, focada nas necessidades atuais e futuras das pessoas, no seu bem-estar, de modo a criar um ambiente de trabalho mais colaborativo e com maior flexibilidade no seu quotidiano. Assim, solicitou-se a participação de todos os trabalhadores e todas as trabalhadoras na discussão sobre o futuro do seu espaço de trabalho. O resultado do inquérito refletiu a perceção de como o trabalhador e a trabalhadora se sentiam e como desejariam trabalhar no futuro.

Objetivos:

- O principal objetivo das alterações na organização do espaço foi adaptá-las a novas formas de trabalho, um trabalho mais colaborativo, sem espaços ou locais fixos individuais de trabalho, onde se procurou também reforçar a criação de locais para descompressão ou momentos coletivos de análise e discussão, promovendo assim a sustentabilidade do espaço e o bem-estar dos trabalhadores e das trabalhadoras.



Legenda: Espaço intervencionado

INOVAR NO AMBIENTE DE TRABALHO

Instituto Nacional de Emergência Médica, I.P.

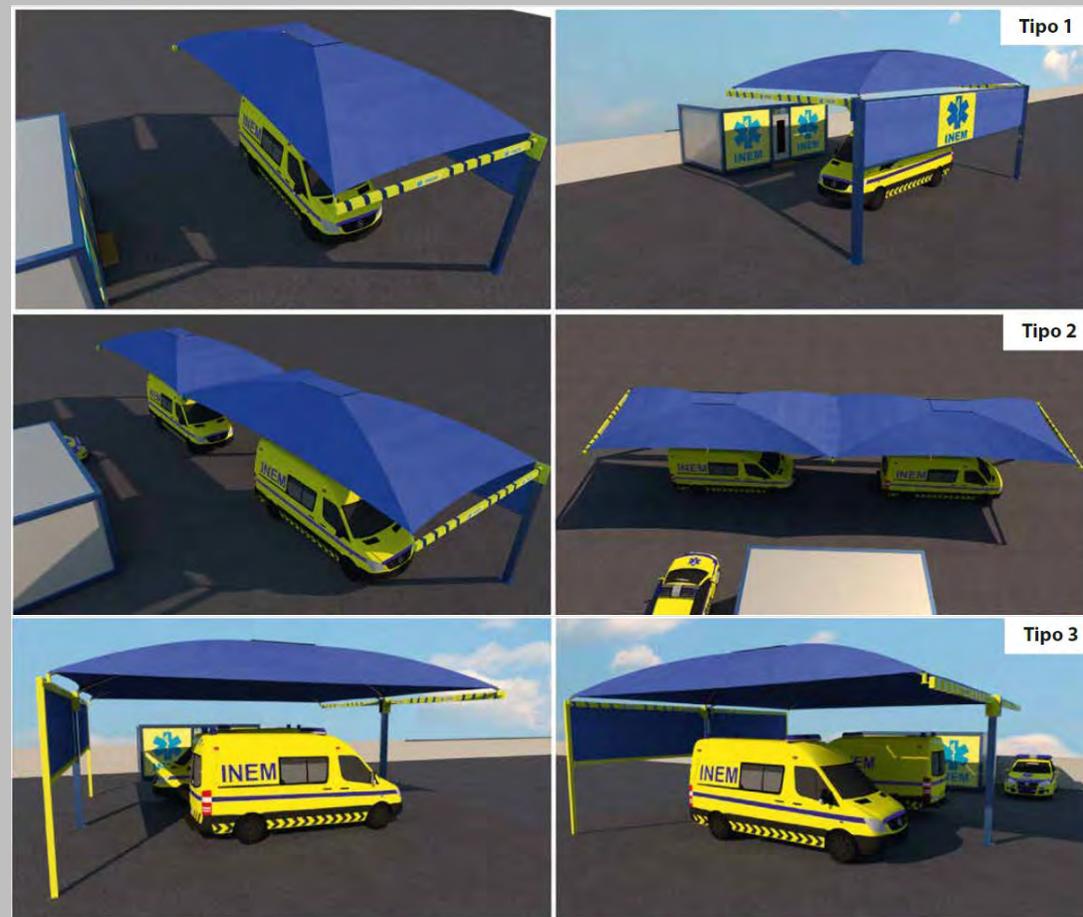
Equipa de projeto: Susana Gonçalves | Paulo Évora | Carlos Pereira | Pedro Lavinha

Descrição: O INEM pretende sistematizar e reforçar a suas políticas e práticas de segurança e saúde no trabalho implementando ambientes de trabalho inovadores, através de um novo modelo de base operacional que visa a promoção de condições mais justas no trabalho e, conseqüentemente, a satisfação e reforço da proximidade dos trabalhadores à organização.

Espera-se que estas medidas, para além de profícuas para os trabalhadores, possibilitem a retenção de talento, a diminuição do absentismo e o aumento da produtividade através da promoção do Bem-estar no local de trabalho. Esta medida permitirá sistematizar e reforçar as práticas do INEM em matéria de segurança e saúde no trabalho, conciliação da vida profissional familiar e pessoal e plano de bem-estar no trabalho.

Objetivos:

- Implementar um novo conceito de base operacional para ambulâncias de emergência médica.
- Criar um de local de trabalho inovador para os profissionais de emergência médica, alocado numa infraestrutura móvel que cumpre com os requisitos de sustentabilidade, segurança e conciliação.



Legenda: Exemplos de aplicações



DESENVOLVIMENTO DE MODELOS DE GESTÃO

14 CANDIDATURAS

ÍNDICE | DESENVOLVIMENTO DE MODELOS DE GESTÃO

PROJETO VENCEDOR | **BUSINESS INTELLIGENCE DE GESTÃO** | Unidade Local de Saúde do Alto Minho, E.P.E.

MENÇÃO HONROSA | **DASHBOARD WATER_PLAN** | Administração da Região Hidrográfica do Alentejo, serviço desconcentrado da Agência Portuguesa do Ambiente, I.P.

MENÇÃO HONROSA | **AUTOMATIZAÇÃO NOTÍCIAS** | LUSA

CRIAÇÃO DE TASK FORCES SETORIAIS NO CONTEXTO DO COVID19 | Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal, E.P.E.

GESTÃO DE INFORMAÇÃO CLÍNICA | Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia Espinho , E.P.E.

DESMATERIALIZAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO DA CCDRC | Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro

COMUNICAÇÃO & PARTILHA – PORTAS ABERTAS | Direção-Geral do Orçamento

PROMOVER A INOVAÇÃO ATRAVÉS DA CAF 2ª GERAÇÃO - “CAF 2.0” | Direção-Geral do Orçamento

DESENVOLVIMENTO DE UM SISTEMA DE GESTÃO CLÍNICA PARA OS ESTABELECIMENTOS PRISIONAIS | Estabelecimento Prisional de Sintra

APLICAÇÃO DE SUPORTE À GESTÃO DE BOLSAS DE RECRUTAMENTO | Hospital Santa Maria Maior, E.P.E.

SISTEMA DE GESTÃO INTEGRADO INOVADOR | Instituto Nacional de Emergência Médica, I.P.

GSI SUPORTE E OPERAÇÃO | Serviço de Estrangeiros e Fronteiras

A MAIS-VALIA DA TRANSIÇÃO DIGITAL, EM TEMPOS DE PANDEMIA | Unidade Local de Saúde do Alto Minho, E.P.E.

NOTIFICAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO DE FORMA DIGITAL | Unidade Local de Saúde de Matosinhos, E.P.E.

PROJETO VENCEDOR | BUSINESS INTELLIGENCE DE GESTÃO

Unidade Local de Saúde do Alto Minho, E.P.E.



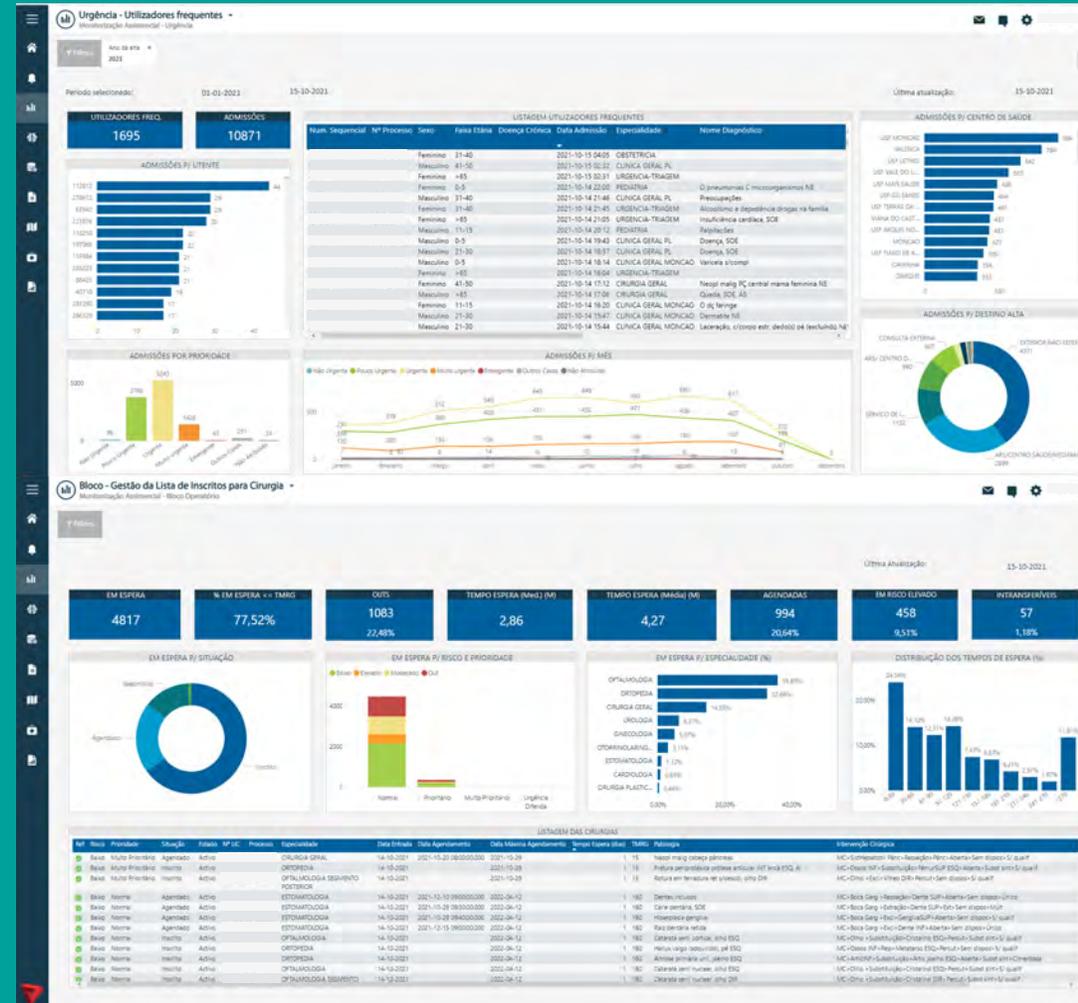
Equipa de projeto: António Franklim Ribeiro Ramos | Lúcia Cerqueira | António Costa Pereira | Irene Morais Enes Ramos | Sofia Silva | Paula Costa | Henrique Viana

Descrição: Implementação de uma solução de apoio à decisão clínica, de gestão com elevado nível de segurança. Com uma arquitetura modular e escalável, capaz de recolher, correlacionar e analisar milhões de registos em segundos, conferindo-lhe uma capacidade ímpar para estudar em profundidade o funcionamento dos diversos processos, com particular enfoque no estudo do doente que assiste e na obtenção do custo-benefício dos tratamentos efetuados.

A solução contribui para a modernização administrativa, bem como para a redução dos custos e melhoria da eficiência organizacional. Potencia o envolvimento estratégico da organização na concretização dos seus objetivos e suporta ainda decisões com base em cenários preditivos para assegurar uma governação corporativa eficaz.

Objetivos:

- Auxiliar a tomada de decisão: Informação útil, atempada e isenta de erros;
- Aumentar a capacidade de realizar análise preditiva;
- Melhorar a eficiência de processos;
- Reduzir os custos: Antecipação e correção de desvios;
- Acompanhar os indicadores: Em tempo real de forma a manter bons resultados e encetar medidas para possíveis desvios;
- Garantir a segurança da informação: Salvaguarda e Proteção dos dados transacionados (em conformidade com o RGPD).



Legenda: Dashboards

MENÇÃO HONROSA | AUTOMATIZAÇÃO NOTÍCIAS

LUSA

Equipa de projeto: Joaquim Carreira | Silvestre Ribeiro | Sérgio Fonseca | Carla Jorge

Descrição: Automatização dos processos de negócio (*Digital Process Automation*) usando ferramentas de *Robot Process Automation* ou outras mais avançadas de Inteligência Artificial. Dado que existem trabalhos e tarefas na empresa que são rotineiras e com baixo valor acrescentado, o objetivo é a libertação dos recursos afetos a essa atividade para outras de maior valor acrescentado e intelectualmente mais estimulante. Garantindo que as notícias que são muito estruturadas e rotineiras se efetuam através da criação de notícias da bolsa portuguesa de texto automatizadas, apesar de validação final pelo editor da respetiva editoria numa primeira fase. Este projeto tem um potencial de escalabilidade elevado para outras editorias na empresa e outras direções.

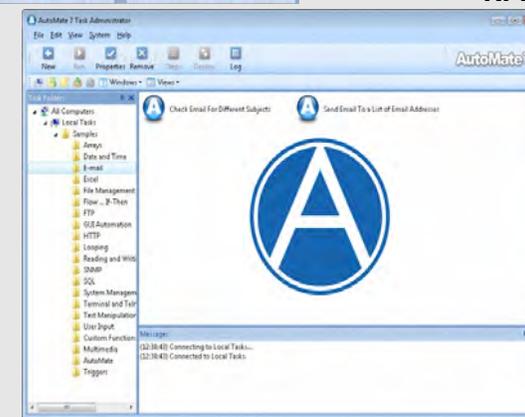
Objetivos:

- Automatizar notícias de texto assente em bases de dados estruturadas e credíveis, dadas por fontes primárias: bolsa portuguesa, bolsa do *euronext*, economia (várias áreas: inflação, índices conjuntura, balança comercial, desemprego...), desporto, eleições (regionais, parlamentares, presidenciais).
- Libertação de recursos para outras tarefas de maior valor acrescentado por um lado, por outro cobertura de atividades que atualmente não é possível.

Base de Dados



RPA



Sistema de conteúdos



CRIAÇÃO DE TASK FORCES SETORIAIS NO CONTEXTO DO COVID19

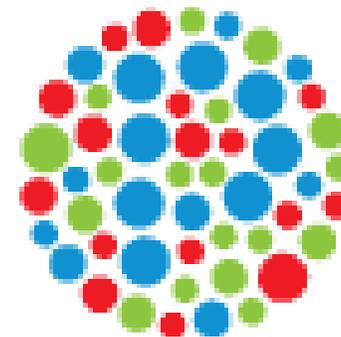
Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal, E.P.E.

Equipa de projeto: Carlos Nunes Pinto | Helena Paula Pires | João Sequeira | Maria Manuel Branco

Descrição: A pandemia gerou uma situação inédita nas organizações e nas empresas, com profunda disrupção dos hábitos e práticas. A AICEP procurou reinventar-se, adaptando-se como organização, procurando manter os níveis de serviço e, ao mesmo tempo, envolver as equipas na resposta às necessidades geradas pela pandemia. O desafio foi enorme na gestão de equipas, em trabalho remoto. Para além da gestão corrente, foram constituídas três *Task Forces* - Saúde, Agroalimentar e Logística, para resposta aos novos desafios encontrados nestas áreas. O resultado foi muito positivo para a equipa, que se sentiu envolvida num esforço comum para apoiar as empresas num contexto tão adverso, mantendo a normal atividade de apoio às empresas e apresentando novas oportunidades de negócio para as empresas portuguesas.

Objetivos:

- Criação das *Task Forces* para atender às situações mais críticas na conjuntura imposta pela pandemia.
- Responder rapidamente às necessidades nacionais de material de proteção individual e equipamento médico-hospitalar.
- Apoiar e informar as empresas e associações empresariais, bem como antecipar eventuais problemas, apostando na capacidade, resiliência e proatividade das empresas portuguesas, contribuindo para o reforço constante das exportações.
- Manutenção e reforço do espírito de equipa.



aicep Portugal Global

Legenda: Logotipo

GESTÃO DE INFORMAÇÃO CLÍNICA

Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia Espinho, E.P.E.

Equipa de projeto: Artur Silva Braga | António Joaquim Madeira Pereira | Marco Moutinho Lima | Rui Salvador Ferreira

Descrição: A primeira componente consiste num formulário disponível online para que utentes/requerentes possam, sem se deslocar ao Hospital, fazer o pedido de acesso à informação clínica. A segunda componente é um portal de gestão da informação clínica. Esta última implementa as seguintes funções: Acesso ao formulário, validação administrativa, validação de 2 níveis relativamente aos documentos obrigatórios/opcionais submetidos, envio de email automático para o utente/requerente a solicitar envio de documentação em falta ou indicando falta de legitimidade para efetuar o pedido, envio de emails automáticos para os serviços clínicos a solicitar os relatórios solicitados, upload dos relatórios no portal e validar que o processo está concluído. A documentação está toda desmaterializada no portal.

Objetivos:

- Desmaterialização o pedido de informação, tornar o formulário acessível online no portal externo do Hospital;
- Gestão eficiente do processo desmaterializando todas as etapas possíveis;
- Concentrar toda a informação numa única plataforma;
- Facilidade de contactar os utentes/requerentes;
- Interligação com os serviços clínicos responsáveis pela emissão de relatórios;
- Reduzir significativamente o tempo de resposta aos pedidos de informação.

Referencia	ID	Servico	Data Reg.	Data Envio Email	Data Envio Email ERRO	Data Confirm Rel.		
ARQ-20210	17	Pedopsiquiatria	2021-09-01 15:42:22	2021-09-01 19:00:33		2021-09-16 10:25:45	✓	☑
ARQ-20210	19	Pediatria e Cirurgia Pediatrica	2021-09-01 15:42:06	2021-09-01 19:00:46		2021-09-07 13:33:09	✓	☑
ARQ-20210	44	CRI Otorinolaringologia	2021-09-01 15:42:15	2021-09-01 19:01:56			✗	☑
ARQ-20210	5	Ortopedia	2021-09-01 15:42:38	2021-09-01 19:02:16			✗	☑

Legenda: Principais funcionalidades da plataforma

DESMATERIALIZAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO DA CCDRC

Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro

Equipa de projeto: Carlos Manuel Goulão Machado | Hugo Gonçalo Ferreira dos Santos | Eduardo Jorge Barquinha Leitão | Joana Teresa Varela de Lucena e Sampaio | Jorge Filipe Oliveira Tocha | António Manuel Canas Cerveira | Paulo Alexandre Santos Faria | Fernando Nuno Moreira Bacelar | André Filipe Pimenta dos Santos | Christina Cruz Beato | Nuno José Campos Nogueira Cortez | José Inácio Fonseca Lopes | Vanessa Reis Santos de Almeida | Maria Graça Machado Loio | Filomena Luz Alves Machado Jorge | Júlio Guilherme Dias | Maria Adelaide Machado da Silva Loio | Paula Cristina Costa Pinto | Ana Paula Oliveira Silva Paulino Lopes | Sara Cristina Vidigal Carapinha | Pedro Miguel Lima Andrade Matos Geirinhas

Descrição: Aproveitamento do sistema de informação existente *workflow* (WepGep), ERP (GIAF) e sistema eletrónico de faltas, férias e licenças (We-Prodac), de forma integrada e integradora no qual as assinaturas digitais têm um papel fundamental na agregação e legalidade de todo o sistema. Em diversos processos onde se destaca o processamento dos vencimentos, da despesa, a arrecadação da receita e o uso do papel foi substituído pelo digital e pela desmaterialização. Com a prestação do serviço público a ser feita à distância, foi alterado o sistema para que o acesso fosse possível em modo remoto sem perda de funcionalidade. Foi assim criada uma plataforma digital para toda a organização.

Objetivos:

- Desmaterialização e reengenharia de processos da área dos RH, financeira, contratação pública e gestão de viaturas.
- Aumentar a eficácia e a eficiência da Administração.
- Maior satisfação dos trabalhadores e melhor articulação entre a vida pessoal e profissional.
- Economia financeira e de recursos.
- Reduzir do consumo do papel implicando assim uma redução da pegada de carbono da CCDRC e ajudando a organização a ser mais verde e amiga do ambiente.

DESMATERIALIZAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO DA CCDRC DSCGAF papel zero | esquema conceptual



Legenda: Esquema Conceptual

COMUNICAÇÃO & PARTILHA – PORTAS ABERTAS

Direção-Geral do Orçamento

Equipa de projeto: Mário Monteiro | Sérgio Coelho | Isabel Drago | José Manuel Pereira | Aldemiro Simões | Responsáveis pela preparação de conteúdos

Descrição: Insere-se numa dinâmica de partilha, aberta a todos os trabalhadores, com uma linha comunicacional unificadora e com diversas vertentes: (i) apresentação regular pelas unidades orgânicas das suas equipas, iniciativas e projetos; (ii) Apresentação de trabalhos ou assuntos que as equipas desenvolvem para discussão aberta; (iii) apresentação regular pela Direção de Comunicações, Planos e Relatórios de atividades; (v) interações de celebração – aniversário da DGO – e de reconhecimento de trabalhos e desempenho; (vi) receção e apresentação de novos colaboradores, designados em cargos de dirigente e despedidas por saída; (vii) são também realizadas dinâmicas de grupo, de âmbito mais circunscrito e com objetivos específicos de reflexão e planeamento.

Objetivos:

- Introduzir cultura e hábitos de «partilha aberta» e criação de um ambiente fértil à reflexão participada e aberta a novas abordagens, de relação e trabalho, não limitadas a estruturas formais: (i) o conhecimento mútuo entre equipas, seus trabalhos e dinâmicas; (ii) a discussão aberta de ideias e modos de fazer; (iii) a valorização, transmissão e retenção de conhecimentos; (iv) o desenvolvimento de hábitos e técnicas de partilha; (v) a inclusão, participação e reconhecimento dos trabalhadores.



Legenda: Esquema Conceptual

PROMOVER A INOVAÇÃO ATRAVÉS DA CAF 2ª GERAÇÃO - “CAF 2.0”

Direção-Geral do Orçamento

Equipa de projeto: Anabela Vilão | Cátia Romão | Cláudia Mendes | Isabel Drago | João Caeiro | João Vaz | Jorge Henriques | Mário Monteiro | Manuela Domingues | Paula Nascimento | Sérgio Coelho | Teresa González

Descrição: O Projeto foi desenvolvido num contexto em que a DGO surge como entidade piloto na aplicação de uma metodologia inovadora de aplicação da CAF, identificada por CAF 2.0, em que a ferramenta foi disponibilizada pela DGAEP através de um protocolo celebrado entre as Entidades. A DGO teve assim, a oportunidade de efetuar pela primeira vez um processo de aplicação da CAF, efetuando um processo de autoavaliação com elaboração e implementação de um Plano de Melhorias, adotando deste modo os princípios de excelência que ficaram reconhecidos pela conclusão com sucesso do Processo de Feedback Externo, tendo obtido a distinção de Effective CAF User -10.02.2021. Em simultâneo a DGO fez chegar junto da DGAEP uma versão mais facilitadora e ágil para as Entidades que pretendem aplicar os princípios da CAF.

Objetivos:

- Aumentar a qualidade, a eficiência e a eficácia da DGO, através de um melhor conhecimento da organização à luz dos princípios da CAF.

CAF | Estrutura Comum de Avaliação

Diz respeito a TODOS NÓS, NÓS somos a ORGANIZAÇÃO

Estamos a **CRESCER**, juntamos esforços para uma **ESTRATÉGIA**

que valorize as nossas **PESSOAS**,

estruure os nossos **PROCESSOS**, abra portas à **COMUNICAÇÃO**

e nos sensibilize para a **RESPONSABILIDADE SOCIAL** de cada um e de todos.

No caminho da melhoria contínua 

Legenda: Divulgação da iniciativa

DESENVOLVIMENTO DE UM SISTEMA DE GESTÃO CLÍNICA PARA OS ESTABELECIMENTOS PRISIONAIS

Estabelecimento Prisional de Sintra

Equipa de projeto: Bruno De Noronha Gomes | João Manuel Couto Guimas | Carla Pipa | Viriato Silva

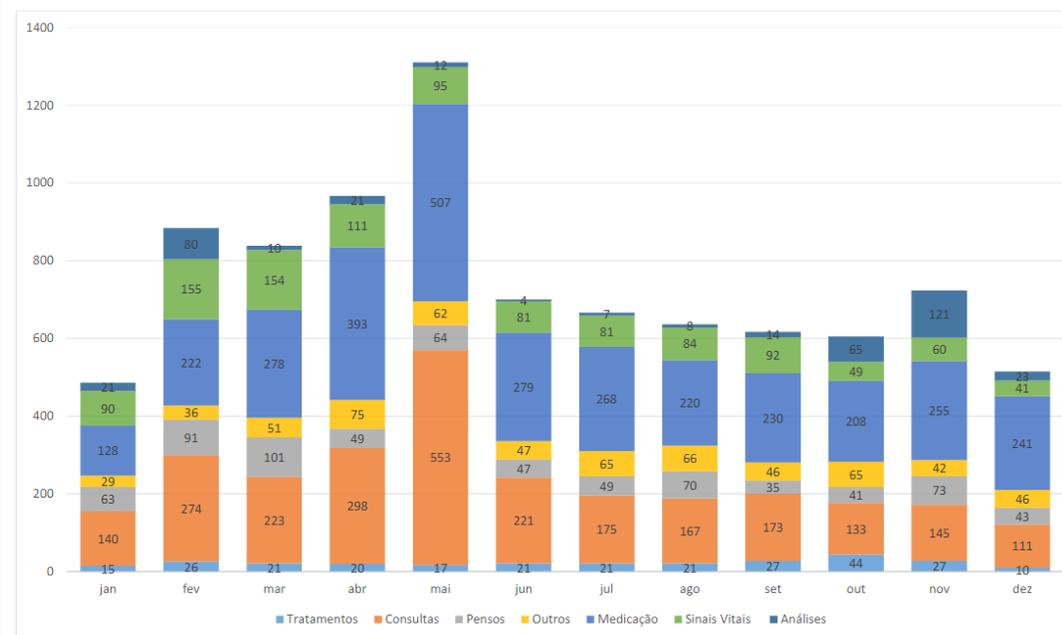
Descrição: Desenvolvimento de um sistema de gestão clínica para os estabelecimentos prisionais, assente nas TIC, que permita:

- 1) simular procura de cuidados de saúde em função da produção de cada área clínica, e assim ajustar o volume de cuidados a contratualizar no ano seguinte;
- 2) avaliar padrões de consumo de cuidados e modelar alocação de recursos mensalmente;
- 3) monitorizar qualidade dos processos assistenciais;
- 4) implementar um sistema de informação de utilização pelos serviços centrais, atualizado automaticamente e de forma síncrona, numa organização com 48 unidades funcionais dispersas por todo o país.

Objetivos:

- Desenvolver um sistema de informação clínico que permita centralizar a análise da produção e a qualidade dos cuidados de saúde prestados na DGRSP, otimizando a alocação de recursos humanos e tecnologias.

Gráfico 24 - Nº de intervenções de Enfermagem por mês em 2019



Legenda: Intervenções de enfermagem por mês em 2019

APLICAÇÃO DE SUPORTE À GESTÃO DE BOLSAS DE RECRUTAMENTO

Hospital Santa Maria Maior, E.P.E.

Equipa de projeto: Joaquim Manuel Araújo Barbosa | Olívia Maria da Silva Lopes | José Manuel da Silva Vilaça | Maria de La Salette da Silva Monteiro

Descrição: O sistema destina-se a permitir a submissão de candidaturas a bolsas aos eventuais candidatos. Para tal, uma aplicação local (à exclusiva disposição do departamento de Recursos Humanos) permite a elaboração de candidaturas (criação automática de formulários, associação de parâmetros de segurança). Uma vez criadas as candidaturas, estas são guardadas em base de dados e ficam assim disponíveis online para os candidatos.

Objetivos:

- Crescente preocupação ambiental (com redução de 100% no consumo de papel)
- Flexibilidade, agilidade, acessibilidade e segurança.

Hospital Santa Maria Maior - E.P.E.

"prestar cuidados de saúde de qualidade e de forma a corresponder verdadeiramente às expectativas dos utentes que recorrem aos nossos serviços"

Descobrir ...

Todos Candidatura Espontânea Assistente Operacional[A0]

Candidatura espontânea A0: 2018.2

Processo de Candidatura

As etapas a seguir descritas configuram o processo de candidatura. A informação exposta não exclui a consulta de potenciais informações e critérios complementares expostos nas fichas informativas das bolsas a que pretende se candidatar.

Legenda: Site para a submissão de candidaturas

SISTEMA DE GESTÃO INTEGRADO INOVADOR

Instituto Nacional de Emergência Médica, I.P.

Equipa de projeto: Susana Gonçalves | Marta Rodrigues | Marta Moreira | Rita Felgueiras
| Hugo Onofre | Constança Ramos | Pedro Lavinha

Descrição: Os sistemas de gestão garantem uma prestação de serviços de qualidade, com os melhores padrões de serviço, numa dimensão assente num continuado compromisso de excelência, sendo este percurso reflexo de um profundo empenho em assegurar a máxima qualidade dos seus serviços à sociedade.

A implementação de um sistema de gestão integrado, foi reflexo do esforço e compromisso voluntário do INEM em melhorar o seu desempenho ambiental, em mitigar e reduzir os riscos de acidente e de doenças profissionais, e em potenciar os processos formativos, para garantir a satisfação dos formandos.

O trabalho em equipa permitiu fomentar fluxos de comunicação e informação inovadores, como o recurso a *webinars* digitais, plataformas informáticas de gestão que potenciaram o envolvimento de todos.

Objetivos:

- Visão estratégica focada na melhoria contínua, para garantir que o INEM cumpre a sua missão com um garante de confiança.
- Sistema de gestão integrado leva a organização a adotar um conjunto de medidas inovadoras, o que acaba por ter um papel chave no sucesso e na Performance através da definição e adoção de boas práticas, que levam a redução de custos e oportunidade para a inovação e satisfação.



Legenda: Módulo INEM

GSi SUPORTE E OPERAÇÃO

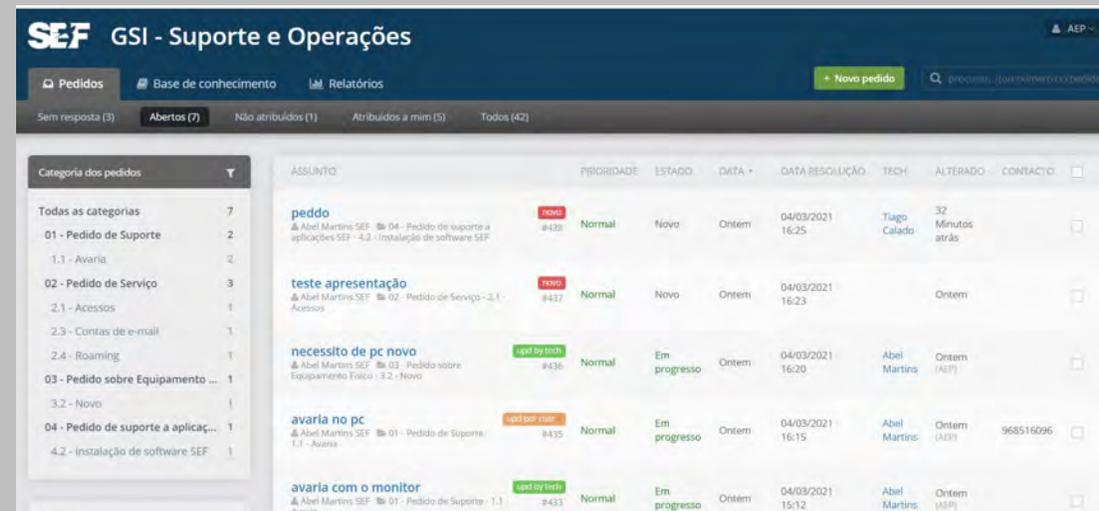
Serviço de Estrangeiros e Fronteiras

Equipa de projeto: Bruno Fragoso | Pedro Sousa | Hélio Freixial | Abel Martins | Bruno Silva | Luís Gonçalves | Gonçalo Amaral | André Xavier

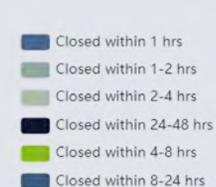
Descrição: Plataforma de gestão de pedidos, capacitada para agregar informação e concentrar num único repositório os pedidos provenientes de diversas fontes, simplificando processos e melhorando exponencialmente os fluxos de trabalho, esta engloba as etapas de identificação e registo de pedidos, procede ao encaminhamento entre as diversas áreas e adota as melhores práticas interoperacionais entre todas as equipas do Gabinete de Sistemas de Informação.

Objetivos:

- Implementação de um sistema de monitorização com painéis de controlo (Dashboards) abrangentes, com a informação em tempo real de todos os indicadores fundamentais;
- Definição de prioridades e execuções de pedidos em sequência apropriada com a sinalização da severidade e impactos possíveis;
- Otimização da entrega dos pedidos com a criação de fluxos de entrega;
- Confiança da coordenação por ter uma melhoria significativa da articulação entre o planeamento e a gestão;
- Criação de um repositório de informações relevantes, manuais e listas de procedimentos a adotar - Base de Conhecimento.



75% dos pedidos fechados em menos de uma hora



Tempo de Resposta ao utilizador



Legenda: Plataforma de gestão de pedidos

A MAIS-VALIA DA TRANSIÇÃO DIGITAL, EM TEMPOS DE PANDEMIA

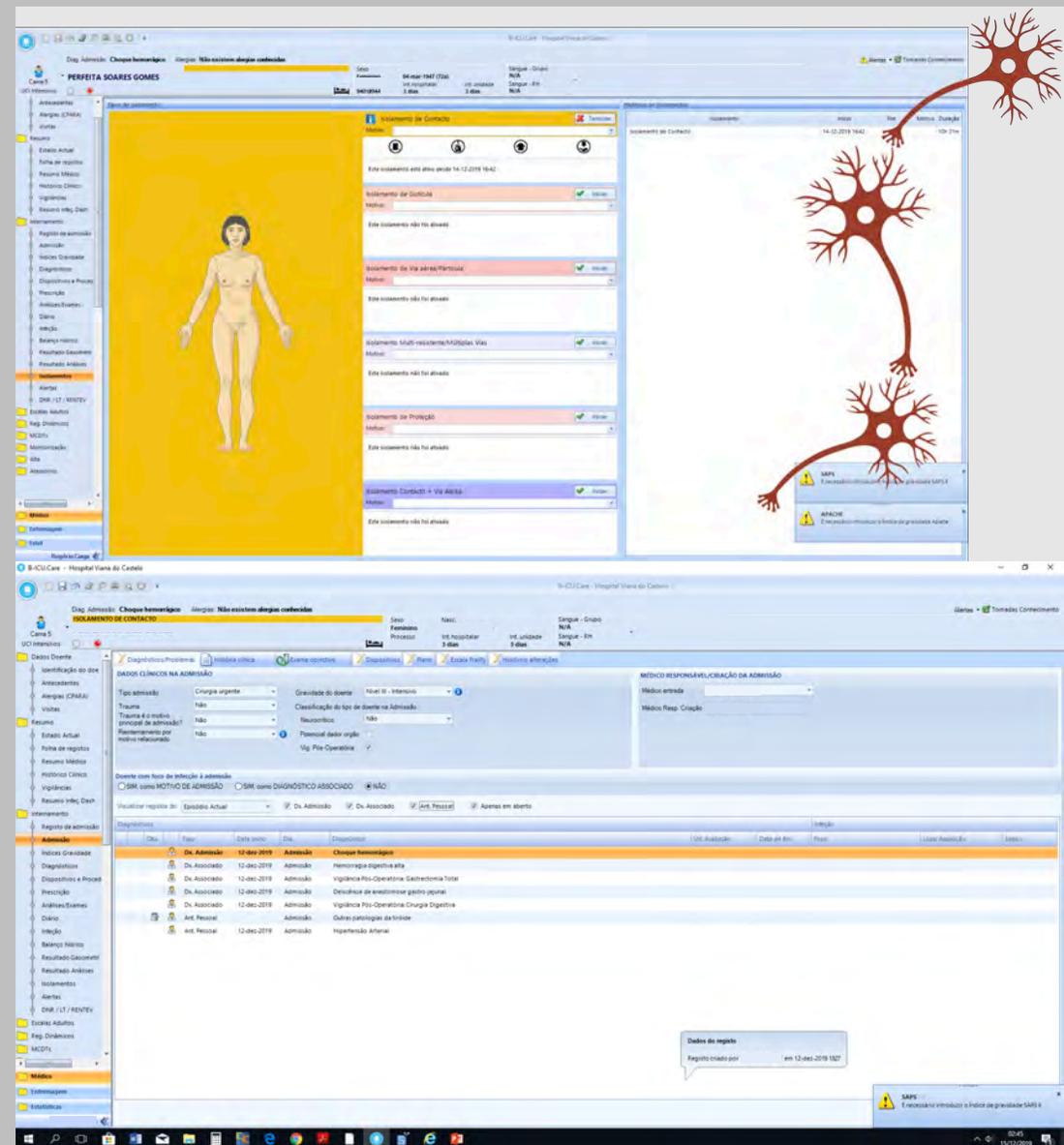
Unidade Local de Saúde do Alto Minho, E.P.E.

Equipa de projeto: Franklim Ramos | Rogério Corga da Silva | Lúcia Cerqueira | David Lourenço Enfermeiro | Céu Lima | Fernando Pereira Cabodeira | Emilia Ramos

Descrição: Implementação de solução inovadora na Unidade de Cuidados Intensivos e no Bloco de Ambulatório, novo modelo de registos clínicos e gestão da atividade. Respeitando os standards de interoperabilidade clinica, assegurada a exportação e registo automático de dados a partir de dispositivos médicos (monitores, ventiladores, bombas perfusoras), integração de dados laboratoriais, meios complementares de diagnóstico e prescrições. Adaptação total da solução aos métodos de trabalho da Equipa Multidisciplinar, permitindo o registo facilitado da informação clinica, uma correta gestão e controlo de custos, exportação de dados interrelacionados, com análise em tempo real, gestão de alertas e monitorização da qualidade, com ganhos de eficiência, qualidade, segurança, uma prática clinica mais humanizada.

Objetivos:

- Desenvolvimento de uma metodologia de trabalho colaborativa e de gestão clinica transversal, através da Desmaterialização e simplificação processual da UCI e Bloco de Ambulatório, com recurso a uma solução interoperável, com automatização da recolha de dados vitais a partir de dispositivos médicos;
- Promoção da Interoperabilidade Clínica e adoção de standards;
- Prestação de cuidados mais Humanizada.



Legenda: Plataforma de registos clínicos e gestão da atividade.

NOTIFICAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO DE FORMA DIGITAL

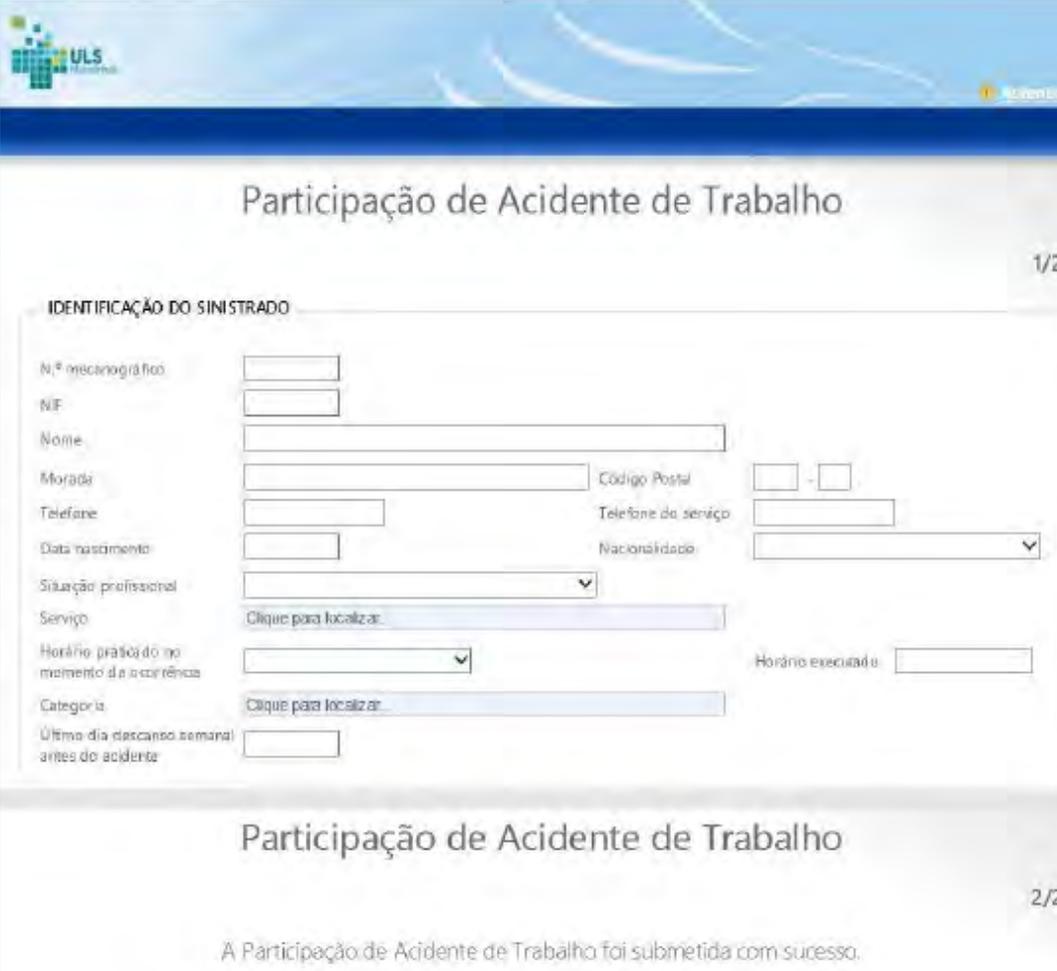
Unidade Local de Saúde de Matosinhos, E.P.E.

Equipa de projeto: Renato Barros | Ana Paula Teixeira | Sandra Alves | Hugo Mota

Descrição: As entidades públicas empresariais, ao abrigo do regime de reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, são obrigadas a transferir a responsabilidade pela reparação dos acidentes de trabalho para entidades legalmente autorizadas a realizar o seguro de acidentes de trabalho (companhias de seguros). Dado que a ULSM está enquadrada neste modo de proceder, teve necessidade de definir um circuito de notificação dos acidentes de trabalho para os seus profissionais. Este circuito é composto por várias fases, e, em todas elas existia um consumo elevado de papel, devido à existência de vários intervenientes neste processo, pelo que, em 2021, entendeu-se proceder à desmaterialização e simplificação do processo de participação, implementando-se a aplicação de notificação online de acidentes de trabalho na ULSM, E.P.E.

Objetivos:

- Melhorar o processo de gestão dos acidentes de trabalho na ULSM, E.P.E., através da desmaterialização e simplificação das participações de acidentes de trabalho efetuadas pelos profissionais com vínculo à instituição.



Participação de Acidente de Trabalho 1/2

IDENTIFICAÇÃO DO SINISTRADO

N.º mecanográfico

NIF

Nome

Morada Código Postal -

Telefone Telefone do serviço

Data nascimento Nacionalidade

Situação profissional

Serviço

Horário praticado no momento da ocorrência Horário executado

Categoria

Último dia de descanso semanal antes do acidente

Participação de Acidente de Trabalho 2/2

A Participação de Acidente de Trabalho foi submetida com sucesso.

Legenda: Submissão de Participação de Acidentes de Trabalho

CERIMÓNIA DE ENTREGA DE PRÉMIOS A PROJETOS INOVADORES NA GESTÃO

A atribuição de 3 prémios e 2 menções honrosas decorreu no dia 26 de novembro de 2021, no Teatro Thalia, em Lisboa.

Legenda:

1. Abertura da sessão pela Secretária de Estado da Inovação e da Modernização Administrativa, Fátima Fonseca.
2. Entrevista aos membros do júri.
3. Entrega do prémio na categoria «Desenvolvimento de modelos de gestão» ao projeto «Business Intelligence de Gestão».
4. Entrega do prémio na categoria «Melhoria dos ambientes de trabalho» ao projeto «SGMF - Inovação 1.0».
5. Entrega do prémio na categoria «Valorização dos recursos humanos» ao projeto «Temos Valor(es)!».
6. Entrega das menções honrosas na categoria «Desenvolvimento de modelos de gestão» aos projetos «Automatização Notícias I» e «Dashboard Water Plan».
7. Encerramento da sessão pela Ministra da Modernização do Estado e da Administração Pública, Alexandra Leitão.
8. Vencedores, júri e membros do Governo.



[Link para a gravação da sessão](#)





Para mais informações contactar:
premios.inovacaoap@ama.pt

