

Título

Plano Estratégico 2015 -2030 da Comissão da Função Pública
Enquadramento De Estratégias, Resultados e Recursos (EdERR)

Autor

Comissão da Função Pública

Edição e direitos de autor

Comissão da Função Pública
2ª edição, outubro 2016
Comissão da Função Pública
Distribuição gratuita

Patrocinado por:

DFAT



Impressão

50 exemplares

Execução gráfica

Sylvia Print Shop

Comissão da Função Pública (CFP)

Rua Jacinto Cândido Dili Timor-Leste

Tel: +670 333 9090 * Fax: +670 331 0122* www.cfp.gov.tl

Preâmbulo

O Plano Estratégico da Comissão da Função Pública para 2015-2030 (PECFP) resulta de um trabalho sistemático, analítico e de aprofundamento e implementação das linhas orientadoras para a reforma da Administração Pública, patentes no Plano Estratégico de Desenvolvimento de Timor-Leste 2011-2030 e no Programa do VI Governo Constitucional.

Para a redação do PECFP foi inicialmente elaborado, por uma equipa de técnicos do Secretariado da Comissão da Função Pública (SCFP), um documento inicial que resultou da auscultação e discussão ao nível de todas as Direções Nacionais que compõem o SCFP, tendo envolvido ainda todas as Instituições, Diretores Gerais, Inspetores, Diretores Nacionais, Chefes de Departamento, Chefes de Unidades, funcionários e agentes da Administração e os Comissários, bem como os parceiros de cooperação e de desenvolvimento. Foram também incluídos dos resultados do Seminário Nacional da Função Pública (março 2016), do fórum do Grupo de Gestores Profissionais de Recursos Humanos (GGPRH), do fórum de encontro de Diretores Gerais, do fórum dos Diretores Gerais com S. Ex^a o Primeiro-Ministro bem como os resultados de várias reuniões de trabalho para a realização de uma análise *SWOT* e discussões internas da CFP e do SCFP.

Desejamos assim que, através da implementação do PECFP, que se inicia em 2015, venha a resultar eficiente e eficaz contribuição para a implementação do Plano Estratégico de Desenvolvimento de Timor-Leste e do Programa do Governo.

O desenvolvimento da eficiência, através da redução da burocracia desnecessária e da utilização dos recursos do Estado de forma consciente, a profissionalização dos funcionários e agentes com vista à eficácia dos serviços públicos, a responsabilização pelos atos administrativos e por fim, a qualidade dos serviços prestados, garantirão mudanças comportamentais e de atitude por parte dos funcionários e agentes e perante os cidadãos bem como a modernização administrativa, para uma função pública participativa, são os propósitos do PECFP.

Esperamos portanto uma adesão pró-ativa de todos os funcionários e agentes da administração do SCFP que culminará numa mudança institucional em termos organizativos, de funcionamento e de avaliação dos procedimentos administrativos, e cujo impacto positivo se far-se-á sentir na qualidade dos serviços prestados e na imagem da Administração Pública junto dos cidadãos.

Dili, julho de 2016

Professor Doutor Faustino Cardoso Gomes, M.Si
Presidente da CFP

TABELA DE CONTEÚDO

	Página
Preâmbulo	v
Tabela de Conteúdo	vi
Sumário Executivo	vii
Siglas e Glossário	viii
Objetivo 1: Melhorar a qualidade da prestação de serviços, garantindo que todas as Instituições têm estruturas interligadas com o respetivo mandato e objetivos estratégicos	1
Objetivo 2: Melhorar a produtividade e prestação de serviços, proporcionando clareza para todos os funcionários sobre a descrição de funções, tarefas e responsabilidades	4
Objetivo 3: Um sistema de recrutamento, seleção e promoção que garante que todas as decisões de emprego têm por base o mérito e a equidade.	5
Objetivo 4: Um sistema de gestão de desempenho que vai melhorar a produtividade e levar a melhores ligações entre o desempenho organizacional e individual.	7
Objetivo 5: Uma força de trabalho profissional e ética, empenhada em oferecer uma prestação de serviços de alta qualidade.....	9
Objetivo 6: Um sistema de reclamações e queixas que incentiva a comunicação confidencial de comportamentos e práticas inadequadas no serviço público	10
Objetivo 7: Líderes e gestores altamente profissionais e éticos que são capazes de implementar de forma responsável as políticas públicas e administrar recursos do Governo de forma eficiente, eficaz e transparente.	11
Objetivo 8: Gestores de Recursos Humanos capazes de liderar a mudança e implementar políticas de Recursos Humanos e reformas.	12
Objetivo 9: Um quadro de compensação justo e sustentável (condições de remuneração e de emprego) interligado com outros benefícios financeiros e não-financeiros para atrair, motivar e reter uma força de trabalho competente.	13
Objetivo 10: Procedimentos eficazes de desenvolvimento de Recursos Humanos e planeamento da força de trabalho, para garantir uma força de trabalho capacitada e hábil e prever as necessidades da força de trabalho atuais e futuras	16
Objetivo 11: Implementar um sistema justo e sustentável de Segurança Social (Pensões)	21
Objetivo 12: SIGAP é acessível e agrega valor às funções e procedimentos de Recursos Humanos da Função Pública.	22
Objetivo 13: Incentivar a igualdade de acesso ao emprego e a igualdade de género, para aumentar a representação das mulheres e outros grupos minoritários na Administração Pública	24
Objetivo 14: Uma força de trabalho da Função Pública que valorize a saúde ocupacional e sirva de modelo de segurança e de bom comportamento para a comunidade em geral.	28
Objetivo 15: A Comissão da Função Pública tem capacidade em todos os níveis para apoiar as Instituições na implementação do PECFP 2015-2030.	30

Sumário Executivo

O PECFP enquadra-se nas estratégias definidas no Plano Estratégico de Desenvolvimento Nacional de Timor-Leste 2011-2030 e no Programa do VI Governo Constitucional e tem por base de suporte toda a legislação vigente, sobretudo a relacionada com a Administração Pública.

O PECFP abrange não só o SCFP em particular, mas também todas as Instituições da Administração Pública de Timor-Leste uma vez que abrangidas na área de intervenção da CFP.

O PECFP contribuirá, com a sua visão estratégica, para o cumprimento da missão que compete à CFP no quadro da Administração Pública.

O PECFP propõe prioridades para as suas ações estratégicas para o desenvolvimento da Função Pública nos próximos quinze anos e define objetivos que serão atingidos nesse período de tempo.

A implementação do PECFP assenta num Plano de Ação estruturado em objetivos, estratégias e indicadores através de atividades e tempos de execução bem como a estimativa do suporte financeiro inerente.

Neste Plano de Ação, são identificados os programas que contribuem para a sua implementação, as estruturas de direção, de gestão, de execução e quais os procedimentos de monitorização e avaliação da implementação. Foi também considerada a necessária estratégia de divulgação pública do PECFP.

O PECFP concretizar-se-á, devido à sua natureza plurianual, em Planos de Ação Anuais de Atividades, onde são devidamente identificadas as Direções Nacionais responsáveis pela sua execução bem como os valores orçamentados e prazos de cumprimento.

SIGLAS E GLOSSÁRIO

ADTL	Associação de Deficientes de Timor-Leste
CAC	Comissão Anti-Corrupção
CFP	Comissão da Função Pública
DG	Diretor-Geral
DNFP	Direcção Nacional da Função Pública
DRH	Desenvolvimento de Recursos Humanos
EdERR	Enquadramento de Estratégias, Resultados e Recursos
EGDI	E-Government Development Index
FDCH	Fundo de Desenvolvimento do Capital Humano
GGPRH	Grupo de Gestores Profissionais de Recursos Humanos
GPM	Gabinete do Primeiro-Ministro
GRH	Gestão de Recursos Humanos
IGE	Inspeção Geral do Estado
INAP	Instituto Nacional de Administração Pública
MAE	Ministério da Administração Estatal
MECAAJEJ	Ministro do Estado Coordenador dos Assuntos da Administração Estatal e Justiça
MF	Ministério das Finanças
MNEC	Ministério dos Negócios Estrangeiros e Cooperação
MOPTC	Ministério das Obras Públicas, Transportes e Comunicações
MSS	Ministério da Solidariedade Social
PDHJ	Provedoria dos Direitos Humanos e Justiça
PE	Plano Estratégico
PECFP	Plano Estratégico da Comissão da Função Pública
PEDN	Plano Estratégico de Desenvolvimento Nacional
PEDTL	Plano Estratégico de Desenvolvimento de Timor-Leste
PPO	Padrão de Procedimentos Operacionais
RDTL	República Democrática de Timor-Leste
RH	Recursos Humanos
SCFP	Secretariado da Comissão da Função Pública
SDG	Sustainable Development Goal
SEAPSEM	Secretaria de Estado para o Apoio e Promoção Social-Económica da Mulher
SEFI	Secretaria de Estado do Fortalecimento Institucional
SIGAP	Sistema Integrado de Gestão da Administração Pública
TIC	Tecnologias de Informação e Comunicação
UNTL	Universidade Nacional Timor Loro-Sa'e

ROTEIRO DE RESULTADOS ESPERADOS DO PLANO ESTRATÉGICO DA COMISSÃO DA FUNÇÃO PÚBLICA

2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030		
<p>Orgânicas das Instituições são claras na função e desempenho.</p>						<p>Todas as Instituições executam os mandatos em conformidade com o Programa do Governo e o Plano Estratégico de Desenvolvimento Nacional (PEDN).</p>						<p>Todas as Instituições atingem objetivos alinhados com o Programa do Governo e o PEDN.</p>					
<p>SIGAP é ajustado, acessível e ligado com o sistema de pagamentos, como mecanismo de gestão da Função Pública.</p>						<p>SIGAP é um sistema integrado, implementado e utilizado como mecanismo de gestão da Função Pública.</p>						<p>SIGAP é um sistema eletrónico absolutamente integrado, confiável e sustentável na gestão de recursos humanos da Função Pública.</p>					
<p>Governança Eletrónica é iniciada na Função Pública.</p>						<p>Partes dos sistemas e processos da gestão de recursos humanos na Função Pública são executadas eletronicamente (Governança eletrónica).</p>						<p>A maioria dos sistemas e processos da gestão de recursos humanos na Função Pública é executada eletronicamente (Governança eletrónica).</p>					
<p>Função Pública possui um plano de força de trabalho viável, com base nas necessidades de cada Instituição, incluindo a descentralização, urbanização, e inserção regional e global.</p>						<p>Função Pública executa um plano de força de trabalho alinhado com o PEDN (2011-2030).</p>						<p>Função Pública possui uma força de trabalho alinhada com os objetivos do Programa do Governo e do PEDN (2011-2030).</p>					
<p>Remuneração dos funcionários e agentes da Administração, são ajustadas dentro das necessidades e sustentabilidade financeira do Estado.</p>						<p>Remuneração dos funcionários e agentes da Administração, são ajustadas dentro das necessidades e sustentabilidade financeira do Estado.</p>						<p>Remuneração dos funcionários e agentes da Administração, são ajustadas dentro das necessidades e sustentabilidade financeira do Estado.</p>					
<p>Melhoramento da capacidade da força de trabalho da Função Pública, através da capacitação profissional e formação académica, de acordo com os padrões de competências estipulados (funcionais e pessoais).</p>						<p>Melhoramento da capacidade da força de trabalho da Função Pública é demonstrada na produtividade de serviços e atendimento ao público, de acordo com os padrões de competências estipulados (funcionais e pessoais).</p>						<p>Melhoramento contínuo da capacidade da força de trabalho da Função Pública é demonstrado na produtividade de serviços, atendimento ao público e alcance dos objetivos do PEDN (2011-2030).</p>					
<p>Política e enquadramento legal para abordagem de género e grupos minoritários na Função Pública redigidos, aprovados e implementados.</p>						<p>Crescimento porcentual de mulheres e grupos minoritários nos cargos de direção e chefia, observa o princípio do mérito na força de trabalho.</p>						<p>Crescimento porcentual de mulheres e grupos minoritários nos cargos de direção e chefia, observa o princípio do mérito na força de trabalho.</p>					
<p>Regime Contributivo da Segurança Social foi implementado e os funcionários e agentes da Administração, têm direito e acesso à Segurança Social.</p>						<p>Os funcionários e agentes da Administração que atingem o limite de idade têm direito e acesso à Segurança Social.</p>						<p>Os funcionários e agentes da Administração que atingem o limite de idade têm direito e acesso à Segurança Social.</p>					
<p>Funcionários e agentes da Administração, entendem e praticam o previsto no Código de Ética da Função Pública.</p>						<p>Funcionários e agentes da Administração, melhoram o cumprimento do previsto no Código de Ética da Função Pública.</p>						<p>Funcionários e agentes da Administração, vivem a cultura de desempenho em conformidade com o Código de Ética da Função Pública.</p>					
<p>Distínções e prémios da Função Pública atribuídos anualmente.</p>						<p>Funcionários e agentes da Administração, são motivados para o desempenho, pelas distínções e prémios atribuídos anualmente.</p>						<p>Funcionários e agentes da Administração, são motivados para o desempenho, pelas distínções e prémios atribuídos anualmente.</p>					
<p>Política e enquadramento legal do Regime Geral de Carreiras, Especial e outros, harmonizados, aprovados e implementados.</p>						<p>Harmonização do Regime Geral de Carreiras e dos Regimes Especiais, implementada em conformidade com as normas estabelecidas.</p>						<p>Regimes Geral de Carreiras, Especiais e outros, juntam condições de forma que atraiam e retenham os funcionários e agentes da Administração para a melhoria da produtividade na Função Pública.</p>					
<p>Condições para um ambiente de trabalho saudável, seguro com recursos apropriados, livre de discriminação, assédio e outras formas de comportamento inadequado estabelecidas.</p>						<p>Ambiente de trabalho saudável, seguro, recursos apropriados, livre de discriminação, assédio e outras formas de comportamento inadequados.</p>						<p>Todos os funcionários e agentes da Administração, desempenham funções num ambiente de trabalho saudável, seguro, com recursos apropriados, livre de discriminação, assédio e outras formas de comportamento inadequados.</p>					
<p>Política e enquadramento legal de funções de gestão de recursos humanos na Função Pública orientada por mérito, ajustados e implementados.</p>						<p>Política e enquadramento legal de funções de gestão de recursos humanos na Função Pública, orientada por mérito, ajustada e implementada.</p>						<p>Continuidade da política e enquadramento legal de funções de gestão de recursos humanos na Função Pública orientada por mérito, ajustada e implementada.</p>					

FUNÇÃO PÚBLICA QUE É EFICIENTE, EFICAZ, RESPONSÁVEL, TRANSPARENTE, PARTICIPATIVA E COM QUALIDADE DE SERVIR O POVO E A POPULAÇÃO DA RDTL

Objetivo 1: Melhorar a qualidade da prestação de serviços, garantindo que todas as Instituições têm estruturas interligadas com o respetivo mandato e objetivos estratégicos.							
Visão Estruturante: Rever e desenhar quadros regulatórios, Racionalização da força de trabalho, Reinventar ou Refazer as funções da Gestão dos Recursos Humanos, Revitalizar o Sistema e Cultura de serviço e Reestruturação.							
Estratégia 1.1: Assegurar que a prestação de serviços esteja alinhada com as estruturas orgânicas, funções essenciais, perfis de pessoal e posições.							
Resultados: O atendimento ao público com qualidade, eficiência, eficácia e responsabilidade, proporcional à necessidade económica.							
Objetivo específico	Ações	Indicadores	Instituições Responsáveis				
1.1.1. Todas as instituições têm as suas estruturas orgânicas que incidem nas necessidades do atendimento ao público com qualidade, eficiência, eficácia e responsabilidade.	2. CFP dá apoio às linhas Ministeriais (às instituições Públicas), através do fornecimento de recursos, guias e instrumentos apropriados e harmonizados no âmbito de criar a estrutura orgânica.	<ul style="list-style-type: none"> Número de Instituições e estruturas orgânicas que refletem necessidades para o atendimento ao público com qualidade, eficiência, eficácia e responsabilidade. % da perceção pública para a qualidade de atendimento. 	GPM, SCFP, MECAEJ e todas as Instituições Públicas				
	3. CFP desenvolve regulamentos e padrões de procedimentos operacionais para que sejam utilizados nas instituições ou para criarem e estrutura orgânica de cada instituição.	<ul style="list-style-type: none"> Número PPO's e regulamentos desenvolvidos e disseminados. 	SCFP com todas as Instituições Públicas				
1.1.2. Todas as posições da Função Pública baseiam-se na função de desempenho institucional. <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>2015</td> <td>2020</td> <td>2025</td> <td>2030</td> </tr> </table>	2015	2020	2025	2030	1. CFP define as políticas e PPO's de todas as instituições para implementar a avaliação do serviço e um sistema de classificação apropriado ligado com os valores das posições individuais.	<ul style="list-style-type: none"> Número de políticas e PPO's para avaliação e classificação de serviço aprovados e implementados. 	SCFP com todas as Instituições Públicas
2015	2020	2025	2030				
Estratégia 1.2: Certificar-se de que o serviço público funciona com uma metodologia efetiva sobre os procedimentos para avaliação do trabalho e classificação dentro da estrutura do serviço público.							
Objetivo específico	Ações	Indicadores	Instituições Responsáveis				
1.2.1. Todas as instituições da Administração Pública têm a estrutura orgânica com base na avaliação e classificação da posição. <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>2015</td> <td>2020</td> <td>2025</td> <td>2030</td> </tr> </table>	2015	2020	2025	2030	1. CFP define a política e metodologia da implementação dos procedimentos de avaliação e de classificação da posição.	<ul style="list-style-type: none"> Número de instituições cuja estrutura orgânica se baseia na análise funcional. 	CFP
	2015	2020	2025	2030			
	2. Todas as instituições implementam a metodologia de avaliação e de classificação da posição.	<ul style="list-style-type: none"> 100% implementado 	CFP com todas as Instituições Públicas				

	3. Cada funcionário desempenha a sua função conforme a categoria profissional e posição que foi aprovada.	<ul style="list-style-type: none"> 100% dos funcionários desempenham as funções seguindo as descrições das tarefas. 	CFP com todas as Instituições Públicas
	4. Todas as instituições deverão definir a sua estrutura orgânica com base na análise funcional.	<ul style="list-style-type: none"> 100% definido. 	CFP com todas as Instituições Públicas
	5. Definir o mapa de pessoal em conformidade com as necessidades da força de trabalho da instituição.	<ul style="list-style-type: none"> Taxa de rotatividade, movimentação e circulação 	CFP com todas as Instituições Públicas

Estratégia 1.3: Integrar o mapa de pessoal no SIGAP para que se torne a ferramenta principal para processos de planeamento da força de trabalho, salários e vencimentos e orçamentação na Função Pública.

Objetivo específico	Ações	Indicadores	Instituições Responsáveis
1.3.1. Os dados dos funcionários, agentes da Administração e todas as posições na Função Pública foram registadas no sistema SIGAP e utilizados. <div style="display: flex; justify-content: space-around; border: 1px solid black; padding: 2px;"> 2015 2020 2025 2030 </div>	1. A CFP trabalha em conjunto com os Ministérios e Instituições Públicas para certificar que todas as posições registadas no SIGAP refletem cada posição e os números são coincidentes com a folha de pagamentos.	<ul style="list-style-type: none"> Número de posições de cada instituição integrada no SIGAP Número de módulos do SIGAP desenvolvidos para gerir posições 	CFP com todas as Instituições Públicas
	2. A CFP trabalha em conjunto com os Ministérios e Instituições Públicas para certificar que o perfil de todos os funcionários está registado no SIGAP e é utilizado segundo as necessidades.	<ul style="list-style-type: none"> 100% do perfil individual dos funcionários estão completos e certos. 	CFP com todas as Instituições Públicas

Estratégia 1.4 - Ligação do SIGAP ao sistema de folha de cálculo de pagamento (*FreeBalance*) para garantir que as posições estão de acordo com os valores orçamentados.

Objetivo específico	Ações	Indicadores	Instituições Responsáveis
1.4.1. Integração entre o sistema SIGAP com o sistema de Pagamentos (<i>Payroll</i>) está completamente implementada. <div style="display: flex; justify-content: space-around; border: 1px solid black; padding: 2px;"> 2015 2020 2025 2030 </div>	1. A CFP trabalha com o MdF para desenvolver a integração dos dados entre o sistema SIGAP e o sistema de Pagamentos (<i>Payroll</i>).	1. 100% dos funcionários recebem salários mensais conforme as posições que desempenham.	SCFP, Ministério das Finanças com todas as Instituições Públicas

Objetivo 2: Melhorar a produtividade e prestação de serviços, proporcionando clareza para todos os funcionários sobre a descrição de funções, tarefas e responsabilidades.								
Visão Estruturante: Revisão e desenhar quadros regulatórios, Racionalização da força de trabalho, Reinventar ou Refazer as funções da gestão dos Recursos Humanos, Revitalizar o sistema e cultura de serviço e Reestruturação.								
Estratégia 2.1: Assegurar que todas as Instituições são suportadas para desenvolver descrições de trabalho como parte de um sistema híbrido que combina uma abordagem com base num sistema de posições e de carreiras.								
Resultados: A produtividade e prestação de serviços aumenta em todas instituições públicas, e todas as instituições têm descrição de funções e realizam Serviços de acordo com a descrição de funções.								
Objetivo específico	Ações	Indicadores	Instituições Responsáveis					
2.1.1. Cada instituição tem a descrição clara e certa de serviço e tarefas de cada funcionário segundo a posição de cada um. <table border="1" data-bbox="315 683 748 727"> <tr> <td>2015</td> <td>2020</td> <td>2025</td> <td>2030</td> </tr> </table>	2015	2020	2025	2030	1. A CFP faz o despacho para as instituições para criarem equipas de análise da descrição de serviços e tarefas de cada posição, clara e certa conforme os requisitos para a posição.	<ul style="list-style-type: none"> Número de instituições que têm relatório de análise funcional. Número de instituições que têm descrição de serviços desenvolvida e implementada para todas as posições. 	SCFP com todas as Instituições Públicas	
	2015	2020	2025	2030				
	2. A CFP desenvolve um manual e formatos para a análise de descrição de serviços, dissemina e orienta as instituições para as efetuarem.	<ul style="list-style-type: none"> Número de manuais e formatos de análise de descrição de serviços aprovados e utilizados. 	SCFP com todas as Instituições Públicas					
3. A CFP realiza a monitorização sobre a implementação da análise da descrição de serviço, implementa e faz recomendações para a melhoria contínua.	<ul style="list-style-type: none"> Número de relatórios de monitorização aprovados e recomendações implementadas. 	SCFP com todas as Instituições Públicas						
2.1.2. Padrão de procedimentos operacionais sobre a análise de descrição de serviço utilizada em todas as instituições <table border="1" data-bbox="315 1129 748 1174"> <tr> <td>2015</td> <td>2022</td> <td>2027</td> <td>2030</td> </tr> </table>	2015	2022	2027	2030	1. A CFP desenvolve e dissemina os PPO's sobre como criar a descrição de serviço de acordo com o padrão de análise das funções essenciais.	<ul style="list-style-type: none"> Número de instituições que seguem os PPO's para definir a descrição do serviço das funções institucionais. 	SCFP com todas as Instituições Públicas	
	2015	2022	2027	2030				
	2. A CFP realiza monitorização e controlo do recrutamento para assegurar a conformidade com as leis e regulamentos.	<ul style="list-style-type: none"> Número de relatórios de monitorização e controlo do recrutamento e recomendações implementadas. 	SCFP com todas as Instituições Públicas					
3. A CFP estabelece anualmente um Comité de revisão de recrutamento para cada posição dos cargos de direção e chefia.	4. Comité e revisão de recrutamento estabelecido e a desempenhar funções.	SCFP com todas as Instituições Públicas						

Objetivo 3: Um sistema de recrutamento, seleção e promoção que garante que todas as decisões de emprego têm por base o mérito e a igualdade.			
Visão Estruturante: Revisão e desenhar quadros regulatórios, Racionalização da força de trabalho, Reinventar ou Refazer as funções da gestão dos Recursos Humanos, Revitalizar o sistema e cultura de serviço e Reestruturação.			
Estratégia 3.1: Modernizar a Função Pública no que se refere ao recrutamento, seleção e promoção para garantir “pessoas certas no lugar certo”.			
Resultados: Boa produtividade e desempenho de atendimento ao público devido ao recrutamento com base no mérito.			
Objetivo específico	Ação	Indicadores	Instituição Responsável
	1. A CFP efetua revisão da Lei, guião e manual sobre o sistema de recrutamento para ajustar e harmonizar com as necessidades e condições atuais.	<ul style="list-style-type: none"> Lei, guião e manual do sistema de recrutamento revisto. 	SCFP com todas as Instituições Públicas
	2. A CFP efetua disseminação da Lei, do guião e manual sobre o sistema de recrutamento para todas as instituições.	<ul style="list-style-type: none"> Número de Instituições que efetuam o recrutamento de acordo com a Lei, o guião e o manual do sistema de recrutamento. 	SCFP com todas as Instituições Públicas
	3. A CFP efetua monitorização e controlo do recrutamento para assegurar a conformidade com as leis e regulamentos.	<ul style="list-style-type: none"> Número de relatórios de monitorização e controlo do recrutamento e recomendações implementadas. Número de recomendações implementadas. 	SCFP com todas as Instituições Públicas
	4. CFP, em conjunto com todas as instituições, melhora o mecanismo para uniformizar o sistema de recrutamento, para atrair candidatos com qualidade para as vagas da Função Pública.	<ul style="list-style-type: none"> 100% do sistema de recrutamento seja transparente, Responsável, eficiente, eficaz e com base no mérito de acordo com a Lei e PPO's em vigor. 	SCFP com todas as Instituições Públicas
	5. CFP apoia as linhas ministeriais, para implementar o sistema híbrido a fim de assegurar que o processo de recrutamento e seleção estejam ligados à descrição do serviço individual de acordo com a competência profissional.	<ul style="list-style-type: none"> 100% do recrutamento para as vagas ligado com a descrição do serviço individual de acordo com a competência profissional. 	SCFP com todas as Instituições Públicas
	6. CFP trabalha em conjunto com todas as instituições para criar condições favoráveis para facilitar a mudança de mentalidades no funcionamento da Função Pública.	<ul style="list-style-type: none"> Número de instituições com condições favoráveis para o recrutamento, seleção e promoção com base no mérito, transparência, independência e imparcialidade. 	SCFP com todas as Instituições Públicas

Estratégia 3.2: Assegurar que os membros do júri receberam formação adequada sobre como efetuar o recrutamento, seleção, nomeação e promoção rigoroso de acordo com a Lei e regulamentos em vigor.								
Objetivo específico	Ação	Indicadores	Instituição Responsável					
3.2.1. Todas as posições nas instituições públicas, preenchidas por candidatos qualificados com base no mérito. <table border="1"> <tr> <td>2015</td> <td>2020</td> <td>2025</td> <td>2030</td> </tr> </table>	2015	2020	2025	2030	1. A CFP trabalha com o INAP para desenvolver o guião, o conteúdo das matérias, recursos e formação para capacitação dos membros do júri.	<ul style="list-style-type: none"> O Manual para o recrutamento do júri desenvolvido, aprovado e implementado. Número de membros do júri formados e certificados para o recrutamento na Função Pública. Número de membros do júri formados e certificados, registados no SCFP de acordo com a área de de especialização. 	SCFP, INAP e todas as Instituições Públicas	
	2015	2020	2025	2030				
2. A CFP propõe a alteração do Decreto-Lei do recrutamento, seleção, nomeação e promoção, para estabelecer obrigatoriedade de formação e certificação dos membros do júri.	<ul style="list-style-type: none"> O Decreto-Lei do recrutamento, seleção, nomeação e promoção, alterado e em vigor. 	SCFP, INAP e todas as Instituições Públicas						
Estratégia 3.3: Assegurar que todas as vagas para os cargos e direção e chefia são preenchidas rápida e eficientemente com as pessoas certas.								
Objetivo específico	Ação	Indicadores	Instituição Responsável					
3.3.1. O processo de recrutamento, seleção, nomeação e de promoção é realizado com eficiência. <table border="1"> <tr> <td>2015</td> <td>2020</td> <td>2025</td> <td>2030</td> </tr> </table>	2015	2020	2025	2030	1. A CFP trabalha conjuntamente com as linhas ministeriais para identificar as funções e os procedimentos de recrutamento, seleção, nomeação e promoção que podem ser delegados a cada uma das instituições.	<ul style="list-style-type: none"> Número de funções delegadas a cada instituição para realizarem os seus recrutamentos, seleções, nomeações e promoções. 	SCFP com todas as Instituições Públicas	
	2015	2020	2025	2030				
	2. A CFP efetua revisão do Decreto-Lei e PPO's sobre o recrutamento, seleção, nomeação e promoção na Função Pública.	<ul style="list-style-type: none"> Decreto-Lei e guião de recrutamento, seleção, nomeação e promoção revistos. 	SCFP com todas as Instituições Públicas					
	3. A CFP cria e implementa PPO's para monitorizar e controlar o recrutamento, seleção, nomeação e promoção.	<ul style="list-style-type: none"> Número de instituições que realizam o recrutamento, seleção, nomeação e promoção de acordo com os PPO's. 	SCFP com todas as Instituições Públicas					
4. A CFP cria e implementa um mecanismo de monitorização e controlo do recrutamento, seleção, nomeação e promoção.	<ul style="list-style-type: none"> Número de relatórios de monitorização e controlo do recrutamento. Número a recomendações implementadas. 	SCFP com todas as Instituições Públicas						

		<ul style="list-style-type: none"> 100% do sistema de recrutamento, seleção, nomeação e promoção seja transparente, com base no mérito e correto, de acordo com o previsto na legislação e PPO's em vigor. 					
	5. A CFP estabelece anualmente um Comité de revisão de recrutamento para cada posição dos cargos de direção e chefia.	<ul style="list-style-type: none"> Comité e revisão de recrutamento estabelecido e a desempenhar funções. 	SCFP com todas as Instituições Públicas				
Objetivo 4: Um sistema de gestão de desempenho que vai melhorar a produtividade e levar a melhores ligações entre o desempenho organizacional e individual.							
Visão Estruturante: Revisão e desenhar quadros regulatórios, Racionalização da força de trabalho, Reinventar ou Refazer as funções da gestão dos Recursos Humanos, Revitalizar o sistema e cultura de serviço e Reestruturação.							
Estratégia 4.1: Implementar um sistema de avaliação de desempenho com base em resultados, interligado com a descrição de funções e planos de trabalho.							
Resultado: O desempenho e os resultados individuais melhoram e contribuem para o aumento da produtividade e desempenho da Instituição.							
Objetivo específico	Ação	Indicadores	Instituição Responsável				
4.1.1. A avaliação de desempenho de cada funcionário tem por base a prestação de serviço. <table border="1" style="margin-top: 10px;"> <tr> <td>2015</td> <td style="background-color: yellow;">2020</td> <td>2025</td> <td>2030</td> </tr> </table>	2015	2020	2025	2030	1. A CFP revê e moderniza o processo de avaliação de desempenho atual, interligando-o com as responsabilidades, tarefas e indicadores chave definidos de forma clara, na descrição de funções e plano de trabalho.	<ul style="list-style-type: none"> Avaliação de desempenho revista, aprovada e implementada. 	CFP
	2015	2020	2025	2030			
	2. Apresentar formatos de avaliação de desempenho de acordo com as necessidades.	<ul style="list-style-type: none"> Quantidade de diversidade de formatos de avaliação de desempenho aprovados e implementados. 	CFP				
	3. A CFP cria os PPO's para implementação da avaliação de desempenho.	<ul style="list-style-type: none"> PPO's para a implementação da avaliação de desempenho aprovados e implementados. 	CFP				
	4. A Comissão para as distinções e prémios utiliza o resultado da avaliação de desempenho como critério para a nomeação dos candidatos.	<ul style="list-style-type: none"> O resultado da avaliação de desempenho serve como um dos critérios para a atribuição de prémios e distinções na Função Pública. 	CFP				
5. A CFP realiza a disseminação dos PPO's e do formato de avaliação de desempenho aprovados.	<ul style="list-style-type: none"> Número de ações de disseminação. 	CFP e Instituições Públicas					

		6. A CFP efetua monitorização e controlo da implementação da avaliação de desempenho.	<ul style="list-style-type: none"> Número de relatórios de monitorização e controlo, com recomendações. 	CFP e todas as Instituições Públicas
4.1.2. A avaliação de desempenho individual do funcionário contribui para a avaliação de desempenho institucional.		1. A CFP emite um despacho para cada instituição realizar o plano da própria instituição, interligado com o plano de cada direção, departamento, secção e unidade, assim como o plano de cada funcionário.	<ul style="list-style-type: none"> Despacho emitido e implementado. 	CFP e todas as Instituições Públicas
	2015 2020 2025 2030	2. A CFP desenvolve um formato de plano institucional, com um manual de implementação, interligado com o plano de cada direção, departamento, secção e unidade, assim como o plano de cada funcionário, e dissemina e orienta as instituições na realização.	<ul style="list-style-type: none"> Formato de plano institucional e manual de implementação aprovados e utilizados. 	CFP e todas as Instituições Públicas
		3. A CFP realiza a monitorização e controlo da implementação dos planos institucionais, das direções, departamentos, secções e unidades bem como do plano individual de cada funcionário.	<ul style="list-style-type: none"> Número de relatórios da monitorização e controlo. 	CFP e todas as Instituições Públicas
4.1.3. Os dirigentes, superiores hierárquicos, gestores de recursos humanos e todos os funcionários têm conhecimento e capacidade para administrar o processo de avaliação de desempenho.	2015 2020 2025 2030	1. A CFP trabalha com o INAP na disseminação sobre o sistema de avaliação de desempenho, para os cargos de direção e chefia, funcionários e agentes da Administração.	<ul style="list-style-type: none"> 100% dos superiores hierárquicos, gestores de recursos humanos e funcionários têm conhecimento e capacidade para administrar o processo de avaliação de desempenho. 	CFP
Estratégia 4.2: Assegurar que existe um sistema para gerir quaisquer funcionários que recebem uma classificação de desempenho insatisfatória.				
Objetivo específico		Ação	Indicadores	Instituição Responsável
4.3.1. Todos os funcionários se esforçam no sentido de obterem um excelente desempenho, pois o Estado valoriza e aprecia o seu esforço.	2015 2020 2025 2030	1. CFP trabalha com todas as instituições para o desenvolvimento da legislação, políticas e guião para apoiar na implementação do sistema de distinções e prémios.	<ul style="list-style-type: none"> Comissão de distinções e prémios estabelecida e efetua trabalhos todos os anos. As distinções e prémios para os funcionários excelentes serão entregues todos os anos no Dia Nacional da Função Pública. 	SCFP, com linhas Ministeriais
		2. Realizar a revisão da legislação e guião das distinções e prémios, periodicamente.	<ul style="list-style-type: none"> Legislação e guião revistos e implementados. 	SCFP, com linhas Ministeriais

Objetivo 5: Uma força de trabalho profissional e ética, empenhada em oferecer uma prestação de serviços de alta qualidade.						
Visão Estruturante: Revisão e desenhar quadros regulatórios, Racionalização da força de trabalho, Reinventar ou Refazer as funções da gestão dos Recursos Humanos, Revitalizar o sistema e cultura de serviço e Reestruturação.						
Estratégia 5.1: Certificar-se que o sistema de disciplina é eficiente e são aplicadas consequências fortes para as infrações ao Código de Ética e outros comportamentos inaceitáveis no serviço público.						
Resultados: Satisfação do povo e população de Timor-Leste na prestação de serviços com profissionalismo e ética na Função Pública.						
Objetivo específico		Ação		Indicadores	Instituição Responsável	
5.1.1. Rigor na aplicação e medidas fortes para o incumprimento e violação da lei, regulamentos e procedimentos da Função Pública.		1. CFP continua a rever o manual do processo disciplinar para que seja compreensivo e atualizado para assegurar o direito de recurso e de queixa, bem como um instrumento e formato próprio para administrar as irregularidades na Função Pública.		<ul style="list-style-type: none"> Manual do processo disciplinar revisto e implementado. 	SCFP, com linhas Ministeriais	
2015	2020	2025	2030	2. Disseminar e divulgar a Lei e o Manual do processo disciplinar na Função Pública.	<ul style="list-style-type: none"> Número de disseminações da Lei e do manual do processo disciplinar. 	SCFP, com linhas Ministeriais
5.1.2. Competência do processo disciplinar delegada aos Ministérios.		1. CFP continua a desempenhar a função de tomar medidas para as irregularidades na Função Pública e em paralelo pode delegar algumas competências às Instituições.		<ul style="list-style-type: none"> Número de decisões da CFP para as irregularidades na Função Pública. 	SCFP, com linhas Ministeriais	
2015	2020	2025	2030	2. CFP trabalha em coordenação com as Instituições para identificar as competências do processo disciplinar que pode delegar.	<ul style="list-style-type: none"> Quantidade de competências delegadas às Instituições. 	SCFP, com linhas Ministeriais
		3. CFP com as Instituições desenham procedimentos para a delegação de competências do processo disciplinar.		<ul style="list-style-type: none"> PPO's para a delegação de competências do processo disciplinar aprovados e implementados. 	SCFP, com linhas Ministeriais	
		4. CFP continua a efetuar a monitorização e controlo das competências que foram delegadas.		<ul style="list-style-type: none"> Número de relatórios de monitorização e controlo e recomendações sobre as competências delegadas. 	SCFP, com linhas Ministeriais	

Estratégia: 5.2: Assegurar que todos os funcionários estejam conscientes das suas obrigações profissionais e padrões de comportamento exigidos.				
Objetivo específico		Ação	Indicadores	Instituição Responsável
5.2.1. Todos os funcionários têm um comportamento de acordo com a legislação e os procedimentos da Função Pública, em vigor.		1. A CFP trabalha em coordenação com o Instituto Nacional da Administração Pública (INAP) para desenvolver programas de formação obrigatória para os funcionários e agentes da administração sobre o Código de Ética da Função Pública.	<ul style="list-style-type: none"> Programa de formação obrigatória sobre o Código de Ética aprovado e implementado. Percentagem da diminuição das irregularidades e processos disciplinares. 	CFP, INAP e Instituições Relevantes
2015	2020	2025	2030	
		2. A CFP realiza a monitorização e avaliação contínua da formação sobre as Leis e procedimentos da Função Pública efetuada pelo Instituto Nacional da Administração Pública (INAP).	<ul style="list-style-type: none"> Número de relatórios aprovados e recomendações implementadas. 	CFP, INAP, e Instituições Relevantes

Objetivo 6: Um sistema de reclamações que incentiva a comunicação confidencial de comportamentos e práticas inadequadas no serviço public				
Visão Estruturante: Revisão e desenhar quadros regulatórios, Racionalização da força de trabalho, Reinventar ou Refazer as funções da gestão dos Recursos Humanos, Revitalizar o sistema e cultura de serviço e Reestruturação.				
Estratégias 6.1: Assegurar que todos os funcionários públicos estão equipados com um mecanismo apropriado para relatar preocupações genuínas e reclamações sem medo de represálias.				
Resultados: Os Gestores, Supervisores e Funcionários dos Recursos Humanos das Instituições Públicas têm instrumentos e recursos apropriados para fazer processo de Reclamações.				
Objetivo específico		Ação	Indicadores	Instituição Responsável
6.1.1. Os recursos, as reclamações e as queixas sobre o funcionalismo público, são efetuadas através de circuitos firmes e seguros.		1. A CFP propõe legislação e regulamentos sobre o sistema de queixas, recursos e reclamações na Função Pública.	<ul style="list-style-type: none"> Legislação e regulamentos sobre o sistema de queixas, recursos e reclamações aprovados e implementados. 	CFP INAP, PDHJ, IGE, CAC e Instituições Relevantes
2015	2020	2025	2030	
		2. A CFP desenvolve um Manual para apoiar a implementação do sistema de queixas, recursos e reclamações compreensível para o utilizador.	<ul style="list-style-type: none"> As Instituições Públicas e toda a sociedade apresentam queixas, recursos e reclamações sobre o funcionalismo 	CFP INAP, PDHJ, IGE, CAC e

		público, de acordo com o manual em vigor.	Instituições Relevantes
	3. A CFP dissemina e socializa a legislação e o manual sobre o sistema de queixas, recursos e reclamações, aos funcionários e gestores recursos humanos.	<ul style="list-style-type: none"> Quantidade de disseminações da legislação e do manual sobre o sistema de queixas, recursos e reclamações. As Instituições Públicas e toda a sociedade apresentam queixas, recursos e reclamações sobre o funcionalismo público, de acordo com o manual em vigor. 	CFP INAP, PDHJ, IGE, CAC e Instituições relevantes

Objetivo 7: Líderes e gestores altamente profissionais e éticos que são capazes de implementar de forma responsável as políticas públicas e administrar recursos do Governo de forma eficiente, eficaz e transparente.				
Visão Estruturante: Revisão e desenhar quadros regulatórios, Racionalização da força de trabalho, Reinventar ou Refazer as funções da gestão dos Recursos Humanos, Revitalizar o sistema e cultura de serviço e Reestruturação.				
Estratégia 7.1: Desenvolver um padrão de competências genéricas para a Função Pública.				
Resultados: A Função Pública garante aos líderes e gestores que têm competência, profissionalismo, responsabilidade, eficácia e eficiente.				
Objetivo específico	Ação	Indicadores	Instituição Responsável	
7.1.1. Detentores dos cargos de direção e chefia seleccionados, recrutados, nomeados e promovidos na Função Pública, por mérito.	1. Desenvolvimento e aprovação dos vários padrões de competências na Função Pública.	<ul style="list-style-type: none"> Vários padrões de competências aprovados e implementados. 	CFP e todas as Instituições	
	2. Desenvolvimento do enquadramento legal e regulatório e PPO's para a implementação dos padrões de competências na Função Pública.	<ul style="list-style-type: none"> Enquadramento legal e regulatório e PPO's para a implementação dos padrões de competências na Função Pública aprovados e implementados. 	CFP e todas as Instituições	2015 2020 2025 2030
	3. Disseminação e orientação dos padrões de competências na Função Pública.	<ul style="list-style-type: none"> Número de funcionários e agentes da Administração que já frequentaram a disseminação e orientação dos padrões de competências na Função Pública. 	CFP e todas as Instituições	
	4. Implementação dos padrões de competências na Função Pública.	<ul style="list-style-type: none"> A seleção, a nomeação e a promoção na Função Pública está conforme os padrões de competências. 	CFP e todas as Instituições	

<p>7.1.2. O desempenho dos detentores dos cargos de direção e chefia na Função Pública, actuam segundo os padrões de competências.</p> <table border="1"> <tr> <td>2015</td> <td>2020</td> <td>2025</td> <td>2030</td> </tr> </table>	2015	2020	2025	2030	<p>1. Desenvolvimento de um instrumento com base nos padrões de competências para o teste a nível de competências no recrutamento, seleção e nomeação para os cargos de direção e chefia, bem como para a promoção na Função Pública.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Instrumento com base nos padrões de competências para o teste a nível de competências no recrutamento, seleção e nomeação para os cargos de direção e chefia, bem como para a promoção na Função Pública, aprovado e implementado. 	CFP e todas as Instituições
	2015	2020	2025	2030			
	<p>2. A CFP em coordenação com as Instituições pertinentes planeia a realização da formação de liderança e gestão.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Quantidade de detentores de cargos de direção e chefia da Função Pública capacitados nas áreas de liderança e gestão. 	CFP, INAP e Instituições relevantes				
<p>3. CFP desenvolve um sistema de monitorização e controlo para a implementação da seleção e nomeação para os cargos de direção e chefia, bem como para a promoção na Função Pública, de acordo com os padrões de competências.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Relatório de monitorização e controlo aprovado e recomendações implementadas. 	CFP e todas as Instituições					

Objetivo 8: Gestores de Recursos Humanos capazes de liderar a mudança e implementar políticas de Recursos Humanos e reformas.

Visão Estruturante: Revisão e desenhar quadros regulatórios, Racionalização da força de trabalho, Reinventar ou Refazer as funções da gestão dos Recursos Humanos, Revitalizar o sistema e cultura de serviço e Reestruturação.

Estratégia 8.1: Desenvolver um padrão de competências genéricas de Recursos Humanos para o serviço público.

Resultados: Os Gestores dos Recursos Humanos da Função Pública têm competências, profissionalismo, responsabilidade e são eficientes e eficazes no desempenho da gestão.

Objetivo específico	Ação	Indicadores	Instituição Responsável				
<p>8.1.1. Os detentores dos cargos de direção e chefia da área de recursos humanos na Função Pública, são selecionados, recrutados e nomeados por mérito.</p> <table border="1"> <tr> <td>2015</td> <td>2020</td> <td>2025</td> <td>2030</td> </tr> </table>	2015	2020	2025	2030	<p>1. CFP desenvolve os padrões de competências pertinentes e adequados aos detentores dos cargos de direção e chefia da área de recursos humanos da Função Pública.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Padrões de competências correspondentes às funções na função pública, aprovados e implementados. 	CFP, SEFI com Instituições relevantes
	2015	2020	2025	2030			
<p>2. Desenvolvimeto do enquadramento legal e regulatório e PPO's para implementação do padrão de competência para os detentores dos cargos de direção e chefia da área de recursos humanos da Função Pública.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Enquadramento legal, regulatório e PPO's aprovados e implementados. 	CFP, SEFI com Instituições relevantes					

8.1.2. O desempenho dos detentores dos cargos de direção e chefia da área de recursos humanos na Função Pública, está sob os padrões de competências.	1. A CFP orienta e dissemina os padrões de competências de recursos humanos.	<ul style="list-style-type: none"> Número de orientações e disseminações dos padrões de competências. 	CFP				
	2. Implementação dos padrões de competências na Função Pública.	<ul style="list-style-type: none"> Percentagem dos detentores dos cargos de direção e chefia da área de recursos humanos na Função Pública, que implementaram os padrões de competências na gestão de recursos humanos. 	CFP				
	3. Desenvolvimento de um instrumento com base nos padrões de competências para o teste a nível de competências dos detentores dos cargos de direção e chefia de recursos humanos na Função Pública.	<ul style="list-style-type: none"> O teste de competência efetuado periodicamente para os detentores dos cargos de direção e chefia de recursos humanos na Função Pública. 	CFP com Instituições relevantes				
	4. A CFP em coordenação com as Instituições pertinentes planeia a realização da formação para os detentores dos cargos de direção e chefia de recursos humanos na Função Pública, sobre padrões de competências.	<ul style="list-style-type: none"> Percentagem de detentores dos cargos de direção e chefia de recursos humanos na Função Pública que aumentaram os conhecimentos na área de gestão de recursos humanos. 	CFP com Instituições relevantes				
	5. A CFP efetua a monitorização e controlo da implementação dos padrões de competências de recursos humanos na Função Pública.	<ul style="list-style-type: none"> Relatório de monitorização e controlo aprovado e recomendações implementadas. 	CFP com Instituições relevantes				
<table border="1"> <tr> <td>2015</td> <td>2020</td> <td>2025</td> <td>2030</td> </tr> </table>	2015	2020	2025	2030			
2015	2020	2025	2030				

Objetivo 9: Um quadro de compensação justo e sustentável (condições de remuneração e de emprego) interligado com outros benefícios financeiros e não-financeiros para atrair, motivar e reter uma força de trabalho competente.							
Visão Estruturante: Revisão e desenhar quadros regulatórios, Racionalização da força de trabalho, Reinventar ou Refazer as funções da gestão dos Recursos Humanos, Revitalizar o sistema e cultura de serviço e Reestruturação.							
Estratégia 9.1: Rever o enquadramento existente sobre remuneração (estabelecido no Regime Geral de Carreira e Regimes Especiais) e fornecer ao Governo, opções que sejam justas para todas as categorias de funcionários públicos e acessível para o Estado.							
Resultados: Os funcionários e agentes da Administração melhoram o desempenho profissional.							
Objetivo específico	Ação	Indicadores	Instituição Responsável				
9.1.1. A política remuneratória da Função Pública corresponde com as condições económicas do país.	1. A CFP realiza estudos contínuos e análises da inflação.	<ul style="list-style-type: none"> Proposta submetida ao Conselho de Ministros Quantidade de abonos e subsídios submetidos ao Conselho de Ministros. 	CFP com Instituições relevantes				
<table border="1"> <tr> <td>2015</td> <td>2020</td> <td>2025</td> <td>2030</td> </tr> </table>	2015	2020	2025	2030			
2015	2020	2025	2030				

<p>9.1.2. Os funcionários e agentes da Administração têm poder de compra razoável.</p> <table border="1" data-bbox="257 323 734 363"> <tr> <td>2015</td> <td>2020</td> <td>2025</td> <td>2030</td> </tr> </table>	2015	2020	2025	2030	<p>1. A CFP propõe anualmente a revisão da remuneração da Função Pública.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Proposta de remuneração submetida ao Conselho de Ministros. 	<p>CFP com Instituições relevantes</p>
2015	2020	2025	2030				
Estratégia 9.2: Um sistema de avaliação e classificação de todos os cargos dentro da estrutura de remuneração do serviço público							
Objetivo específico	Ação	Indicadores	Instituição Responsável				
<p>9.2.1. As funções hierárquicas da Função Pública são protegidas e valorizadas.</p> <table border="1" data-bbox="257 635 734 675"> <tr> <td>2015</td> <td>2020</td> <td>2025</td> <td>2030</td> </tr> </table>	2015	2020	2025	2030	<p>1. CFP propõe revisão da legislação para os cargos de direção e chefia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Legislação para os cargos de direção e chefia, submetida, aprovada e implementada. 	<p>CFP</p>
2015	2020	2025	2030				
<p>9.2.2. Sistema de análise e classificação das posições na Função Pública, é justo, consistente e assegura a valorização da descrição de serviço realizado.</p> <table border="1" data-bbox="257 837 734 877"> <tr> <td>2015</td> <td>2020</td> <td>2025</td> <td>2030</td> </tr> </table>	2015	2020	2025	2030	<p>1. CFP cria e implementa um sistema de análise e classificação das posições na Função Pública.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Sistema de análise e classificação das posições, aprovado e implementado. Quantidade de instituições que têm descrição das funções analisadas e classificadas. 	<p>CFP</p>
2015	2020	2025	2030				
Estratégia 9.3: Um quadro de emprego (regimes de carreira) que é justo e razoável para todas as categorias de funcionários e agentes da Administração.							
Objetivo específico	Ação	Indicadores	Instituição Responsável				
<p>9.3.1. Uma política clara de enquadramento do regime de carreiras e estrutura salarial da Função Pública.</p> <table border="1" data-bbox="257 1153 734 1193"> <tr> <td>2015</td> <td>2020</td> <td>2025</td> <td>2030</td> </tr> </table>	2015	2020	2025	2030	<p>1. A CFP aconselha o Governo sobre as opções de políticas e do enquadramento do regime de carreiras e estrutura salarial da Função Pública.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Número de políticas e estruturas salariais da Função Pública aprovadas e implementadas. 	<p>CFP e GPM</p>
	2015	2020	2025	2030			
	<p>2. A CFP dissemina a nova política sobre a estrutura salarial.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Número de funcionários e agentes da Administração informados sobre a nova política da estrutura salarial. 	<p>CFP, GPM com Instituições relevantes</p>				
<p>3. A CFP realiza estudos contínuos e análises do sistema remuneratório e encaminha proposta ao Governo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Número de pesquisas realizadas e de relatórios aprovados. Número de propostas remuneratórias submetidas ao Governo, aprovadas e implementadas. 	<p>CFP, GPM com Instituições relevantes</p>					

<p>9.3.2. A Função Pública tem um sistema de pagamento que é acessível a todos os funcionários e agentes da Administração.</p> <table border="1"> <tr> <td>2015</td> <td>2020</td> <td>2025</td> <td>2030</td> </tr> </table>	2015	2020	2025	2030	<p>1. A CFP coordena com as instituições relevantes para criar mecanismos de implementação da nova política aprovada pelo Governo, sobre o sistema de pagamento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Um mecanismo de pagamento que é célere, eficiente, eficaz, com qualidade, responsabilidade e acessível. 	<p>CFP, MoF, Banco Central e Instituições relevantes</p>
	2015	2020	2025	2030			
<p>2. A CFP prossegue os estudos sobre o sistema de pagamento salarial na Função Pública e submete a proposta de mudança do sistema de pagamento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Número remeter a pesquisa, o relatório e a proposta ao Governo. 	<p>CFP, GPM MoF, Banco Central e Instituições relevantes</p>					
<p>Estratégia 9.4: Estabelecer um mecanismo de revisão periódica dos salários para garantir uma remuneração justa para todos os funcionários e agentes da Administração e que seja acessível para o Governo.</p>							
<p>Objetivo específico</p>	<p>Ação</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Instituição Responsável</p>				
<p>9.4.1. Proposta para revisão anual do sistema salarial conforme a inflação.</p> <table border="1"> <tr> <td>2015</td> <td>2020</td> <td>2025</td> <td>2030</td> </tr> </table>	2015	2020	2025	2030	<p>1. A CFP cria uma Comissão <i>ad-hoc</i> para a revisão anual do sistema salarial da Função Pública.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Relatório e recomendações da Comissão <i>ad-hoc</i> apresentado e aprovado. 	<p>CFP, MoF, Banco Central e Instituições relevantes</p>
	2015	2020	2025	2030			
<p>2. CFP realiza pesquisas e estudos comparativos com outras nações, para indentificar opções possíveis para Timor-Leste.</p> <p>3. CFP em conjunto com o MdF analisa os dados e condições de pagamento, regularmente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Estudos e pesquisas realizados e os resultados são adotados como referência de opções políticas e programas de ação. 	<p>CFP, MoF, Banco Central e Instituições relevantes</p>					

Objetivo 10: Procedimentos eficazes de desenvolvimento de Recursos Humanos e planeamento da força de trabalho, para garantir uma força de trabalho capacitada e hábil e prever as necessidades da força de trabalho atuais e futuras.								
Visão Estruturante: Revisão e desenhar quadros regulatórios, Racionalização da força de trabalho, Reinventar ou Refazer as funções da gestão dos Recursos Humanos, Revitalizar o sistema e cultura de serviço e Reestruturação.								
Estratégia 10.1: Um plano de força de trabalho da Função Pública que se concentra no desenvolvimento humano e é integrado com outras estratégias do Governo, tais como descentralização, bolsas de estudo e programas de pós-graduação.								
Resultados: A Função Pública tem um plano de força de trabalho viável e com base nas necessidades de cada Instituição.								
Objetivo específico	Ação	Indicadores	Instituição Responsável					
10.1.1. A estratégia dos recursos humanos com a previsão de um roteiro estabelecido e implementado para apoiar o processo de descentralização. <table border="1"> <tr> <td>2015</td> <td>2020</td> <td>2025</td> <td>2030</td> </tr> </table>	2015	2020	2025	2030	1. CFP trabalha em conjunto com outras instituições para avaliar a situação da força de trabalho para a descentralização.	<ul style="list-style-type: none"> Número de avaliações realizadas e relatórios aprovados. 	CFP e MAE	
	2015	2020	2025	2030				
	2. CFP trabalha em conjunto com o Ministério da Administração Estatal para definir o enquadramento da política e da legalidade no âmbito de racionalizar a força de trabalho para a descentralização.	<ul style="list-style-type: none"> O enquadramento da política e da legalidade da racionalização e da força de trabalho para a descentralização, aprovado e implementado. 	CFP, MAE com linhas Ministeriais					
3. CFP trabalha em conjunto com as instituições relevantes para o desenvolvimento da estratégia de planeamento da força de trabalho para a descentralização.	<ul style="list-style-type: none"> A estratégia do planeamento da força de trabalho na Função Pública para a descentralização, é aprovada e implementada. 	CFP, MAE com linhas Ministeriais						
10.1.2. A capacidade dos detentores de cargos de direção e chefia, para a identificação e gestão dos recursos humanos para a descentralização, aumenta. <table border="1"> <tr> <td>2015</td> <td>2020</td> <td>2025</td> <td>2030</td> </tr> </table>	2015	2020	2025	2030	1. CFP trabalha em conjunto com as instituições relevantes para identificar, desenvolver e implementar os programas de formação para os detentores de cargos de direção e chefia.	<ul style="list-style-type: none"> Número de programas aprovados e implementados para a formação dos detentores de cargos de direção e chefia, da Função Pública. Número de detentores de cargos de direção e chefia que completaram a formação de gestão de recursos humanos. Quantidade de mudanças na gestão para os detentores de cargos de direção e chefia. 	CFP, INAP e Instituições relevantes	
	2015	2020	2025	2030				
2. CFP realiza uma análise sobre o desempenho dos detentores de cargos de direção e chefia na Função Pública.	<ul style="list-style-type: none"> Análise realizada e relatório sobre o desempenho dos detentores de cargos de direção e chefia, aprovado. 	CFP						

Estratégia 10.2 - Cada Instituição deve ter um Plano de Desenvolvimento de Recursos Humanos que se concentra no desenvolvimento organizacional e desenvolvimento de capacidades.				
Objetivo específico		Ação	Indicadores	Instituição Responsável
10.2.1. Funcionários capacitados para preencherem a estrutura orgânica, de acordo com as necessidades identificadas e desenvolvidas.		1. CFP trabalha em conjunto com outras instituições para criar PPO's de planeamento da força de trabalho e desenvolvimento organizacional na Função Pública.	<ul style="list-style-type: none"> PPO's para criar a estrutura orgânica de cada instituição, desenvolvidos, aprovados e implementados. 	CFP, INAP com cada Instituição
		2. CFP em conjunto com cada instituição assegura que a estrutura orgânica se baseie nos PPO's em vigor.	<ul style="list-style-type: none"> Estruturas orgânicas criadas e revistas, com base nos PPO's em vigor. 	CFP, INAP e Instituições relevantes
		3. CFP em conjunto com o INAP proporciona recursos, instrumentos, mecanismos, formatos e formações para apoiar cada instituição no desenvolvimento de análise das necessidades de formação, dos planos institucionais de formação na Função Pública.	<ul style="list-style-type: none"> Recursos humanos, financeiros e materiais adequados são utilizados para o desenvolvimento dos planos institucionais de formação na Função Pública. Número de mecanismos e instrumentos para o desenvolvimento institucional e de capacidades na função pública, disponíveis e utilizados para a formação. 	CFP, INAP, FDCH e Instituições relevantes
2015	2020	2025	2030	
Estratégia 10.3: Empreender uma revisão completa e abrangente do programa de bolsas para melhorar a integridade e as críticas ligações com outras estratégias de Recursos Humanos, tais como o planeamento da força de trabalho.				
Objetivo específico		Ação	Indicadores	Instituição Responsável
10.3.1. As Instituições Públicas têm recursos humanos capacitados para desempenhar as funções da Instituição, para atingir os resultados esperados.		1. Cada instituição realiza análise funcional relativa às necessidades para desempenho das funções e da produtividade, para atingir os objetivos e metas da Instituição.	<ul style="list-style-type: none"> Estrutura orgânica de cada Instituição depende do resultado da análise funcional. 	CFP com cada Instituição
		2. Cada instituição elabora o mapeamento da força de trabalho com o intuito de identificar as forças, fraquezas e necessidades de recursos humanos da situação atual e futura.	<ul style="list-style-type: none"> Número de Instituições que elaboram o mapeamento da força de trabalho. 	CFP com cada Instituição
		3. CFP em conjunto com as instituições analisa as necessidades de formação e de desenvolvimento dos recursos humanos, incluindo as necessidades de atribuição de bolsas de estudos.	<ul style="list-style-type: none"> Número de instituições que têm plano de desenvolvimento dos recursos humanos que reflete as necessidades institucionais. 	CFP com cada Instituição
		4. A CFP, FDCH, INAP, UNTL e outras instituições relevantes realizam estudos e revisões da atribuição de bolsas de estudo.	<ul style="list-style-type: none"> Estudo realizado e revisão da atribuição de bolsas de estudo, conforme as necessidades da Função Pública. 	CFP, FDCH, INAP, UNTL e Instituições relevantes
2015	2020	2025	2030	

	5. A CFP, FDCH, INAP, UNTL e outras instituições relevantes criam políticas, enquadramento legal e programas de bolsas de estudo.	<ul style="list-style-type: none"> Enquadramento político, legal e o programa de bolsas de estudo aprovados e implementados. 	CFP, FDCH, INAP, UNTL e Instituições relevantes
	6. A CFP, FDCH, INAP, UNTL e outras instituições relevantes criam um sistema de mecanismos para a colocação dos graduados após a conclusão dos estudos.	<ul style="list-style-type: none"> Mecanismos para colocação dos graduados, estabelecidos e implementados. Colocação dos graduados corresponde às necessidades de cada instituição. 	CFP, FDCH, INAP, UNTL e Instituições relevantes
	7. A CFP revê o manual de recursos humanos e cria PPO's para serem adotados pelas instituições para a criação de um plano de desenvolvimento de recursos humanos.	<ul style="list-style-type: none"> Revisão, aprovação e utilização do manual de recursos humanos. PPO's aprovados e implementados. 	CFP com cada Instituição
	8. A CFP efetua a monitorização e controlo em cada instituição para assegurar a conformidade na utilização dos PPO's para a criação do plano de desenvolvimento de recursos humanos.	Número de relatórios de monitorização e controlo aprovados e recomendações implementadas.	CFP com cada Instituição
	9. A CFP trabalha em conjunto com outras instituições para desenvolver as responsabilidades de cada instituição sobre a atribuição de bolsas de estudo.	<ul style="list-style-type: none"> Quantidade de responsabilidades de cada instituição sobre a atribuição de bolsas de estudo, desenvolvidos. 	CFP com cada Instituição
10.3.2. Sistema de atribuição de bolsas de estudo, justo e razoável, para dar resposta às lacunas de formação académica e profissional, atuais e futuras.	1. A CFP, FDCH, INAP e a UNTL trabalham em conjunto com outras instituições para assegurar a atribuição de bolsas de estudo para a formação académica e profissional.	<ul style="list-style-type: none"> Boa coordenação entre as instituições para assegurar a atribuição de bolsas de estudo. 	CFP, FDCH, INAP, UNTL e Instituições relevantes
	2. A CFP, FDCH, INAP, UNTL e outras instituições relevantes, realizam pesquisas para identificar potenciais fornecedores de formação, nas áreas especializadas para as necessidades das instituições.	Quantidade de potenciais fornecedores de formação, identificados.	CFP, FDCH, INAP, UNTL e Instituições relevantes
	3. As instituições enviam os seus funcionários com bolsas de estudo, para frequentarem a formação académica e profissional, correspondente ao desenvolvimento dos recursos humanos de cada instituição.	<ul style="list-style-type: none"> Número de graduados nas diferentes áreas especializadas da Função Pública, de acordo com o plano de desenvolvimento dos recursos humanos de cada instituição. Número de recursos humanos especializados nas áreas específicas de cada instituição. 	CFP, FDCH, INAP, UNTL e Instituições relevantes

2015	2020	2025	2030
------	------	------	------

<p>10.3.3. Todas as instituições públicas têm acesso a uma base de dados de formação profissional e utilizam-na para planear a força de trabalho.</p> <table border="1"> <tr> <td>2015</td> <td>2020</td> <td>2025</td> <td>2030</td> </tr> </table>	2015	2020	2025	2030	<p>1. A CFP e as instituições públicas criam o perfil de qualificação académica e profissional de cada funcionário, no SIGAP.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Quantidade de perfis de qualificação académica e profissional registados no SIGAP. 	<p>CFP, FDCH, INAP, UNTL e Instituições relevantes</p>
	2015	2020	2025	2030			
	<p>2. A CFP em trabalho conjunto com as instituições públicas asseguram o registo do resultado e qualificação das bolsas de estudo, no SIGAP.</p>	<ul style="list-style-type: none"> O perfil de qualificação académica e profissional de cada funcionário é registado no SIGAP após a conclusão da formação. 	<p>CFP, FDCH, INAP, UNTL e Instituições relevantes</p>				
<p>3. Cada instituição regista os dados, completos e actualizados, de acordo com os resultados obtidos na formação académica e profissional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Número de instituições que efetuam registos no SIGAP. 	<p>CFP, FDCH, INAP, UNTL e Instituições relevantes</p>					
<p>Estratégia 10.4: Uma abordagem organizada e bem planeada para gerir os graduados após a conclusão de estudos..</p>							
Objetivo específico	Ação	Indicadores	Instituição Responsável				
<p>10.4.1. Cada instituição Pública, coloca os recursos humanos qualificados, para desempenhar funções, conforme as qualificações académicas e profissionais que adquiriram através do investimento do programa de bolsas de estudo.</p> <table border="1"> <tr> <td>2015</td> <td>2020</td> <td>2025</td> <td>2030</td> </tr> </table>	2015	2020	2025	2030	<p>1. Cada instituição Pública, realiza estudos e análises funcionais para identificar as necessidades e desenvolvimentos dos programas de bolsas de estudo, conforme a qualificação académica e profissional relevante para o preenchimento das funções.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Número de análises funcionais realizadas. Número de funcionários beneficiados pelos programas de formação e bolsas de estudo. % de funções preenchidas com funcionários qualificados. 	<p>Todas as Instituições</p>
2015	2020	2025	2030				
<p>Estratégia 10.5: Promover o crescimento do emprego do setor privado para reduzir a dependência de serviço público como único empregador em Timor-Leste</p>							
Objetivo específico	Ação	Indicadores	Instituição Responsável				
<p>10.5.1. Desenvolvimento do setor privado que proporciona oportunidades de emprego.</p> <table border="1"> <tr> <td>2015</td> <td>2020</td> <td>2025</td> <td>2030</td> </tr> </table>	2015	2020	2025	2030	<p>1. CFP aconselha o Governo e orienta as instituições públicas relevantes, para desenvolverem parcerias com as entidades do setor privado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Número de aconselhamentos efetuados. Número de empregos no setor privado. Diferença salarial entre os funcionários dos setores público e privado. 	<p>CFP, GPM e todas as Instituições relevantes</p>
2015	2020	2025	2030				

Estratégia 10.6: Promover a Função Pública de Timor-Leste para responder à inserção regional e global.										
Objetivo específico	Ação				Indicadores	Instituição Responsável				
10.6.1. A Função Pública de Timor-Leste tem capacidade suficiente para responder aos desafios do desenvolvimento global. <table border="1" data-bbox="257 432 676 472"> <tr> <td>2015</td> <td>2020</td> <td>2025</td> <td>2030</td> </tr> </table>	2015	2020	2025	2030	1. CFP realiza pesquisa e analisa as necessidades de formação para a inserção regional e global, incluindo as necessidades para atribuição de bolsas de estudo.				<ul style="list-style-type: none"> Número de Instituições que têm um plano de desenvolvimento de recursos humanos, que observa as necessidades institucionais para os desafios do desenvolvimento regional e global. 	CFP, MNEC e Instituições relevantes
	2015	2020	2025	2030						
	2. CFP, MNEC, MdF e outras instituições relevantes, criam uma política e um programa de desenvolvimento de recursos humanos para dar resposta aos desafios do desenvolvimento regional e global.				<ul style="list-style-type: none"> Política e programa de desenvolvimento de recursos humanos, aprovados e implementados. 	CFP, MNEC e Instituições relevantes				
	3. CFP, FDCH, INAP, MNEC e outras instituições relevantes realizam uma pesquisa para identificar potenciais fornecedores de formação nas áreas especializadas, que as instituições necessitam para dar resposta aos desafios do desenvolvimento regional e global.				<ul style="list-style-type: none"> Pesquisa realizada e número de potenciais fornecedores de formação, identificados. 	CFP, MNEC e Instituições relevantes				
4. Instituições relevantes para o desenvolvimento regional e global, enviam bolsеiros para frequentar formação académica e profissional, em áreas especializadas, de acordo com as necessidades de cada instituição. .				<ul style="list-style-type: none"> Número de graduados nas áreas especializadas para o desenvolvimento regional e global, relativo ao plano de desenvolvimento dos recursos humanos nas instituições relevantes. Quantidade de recursos humanos especializados para o desenvolvimento regional e global, de acordo com a função da instituição. 	CFP, MNEC e Instituições relevantes					
10.6.2. A Função Pública tem recursos humanos capacitados para participar e realizar eventos de Administração Pública no país e nos Forums Regionais e Global. <table border="1" data-bbox="327 1246 689 1286"> <tr> <td>2015</td> <td>2020</td> <td>2025</td> <td>2030</td> </tr> </table>	2015	2020	2025	2030	1. CFP realiza pesquisa e analisa as necessidades de formação para a realização de eventos regionais e globais.				<ul style="list-style-type: none"> Pesquisa e análise das necessidades de formação, realizadas. 	CFP, MNEC e Instituições relevantes
	2015	2020	2025	2030						
	2. CFP, MNEC e outras instituições relevantes, criam políticas e programas de desenvolvimento de recursos humanos para responder à gestão de eventos regionais e globais.				<ul style="list-style-type: none"> Política e programa de desenvolvimento de recursos humanos, aprovados e implementados. 	CFP, MNEC e Instituições relevantes				
3. CFP, FDCH, INAP, MNEC e outras instituições relevantes realizam uma pesquisa para identificar potenciais fornecedores de formação na área de gestão de eventos regionais e globais.				<ul style="list-style-type: none"> Pesquisa realizada e número de potenciais fornecedores de formação, identificados. 	CFP, MNEC e Instituições relevantes					

	4. As instituições relacionadas com os desenvolvimentos regional e global, enviam bolseiros para frequentar ações de formação académica e profissional, sobre gestão de eventos regionais e globais.	<ul style="list-style-type: none"> Número de graduados de áreas especializadas para a gestão de eventos regionais e globais, na Função Pública. Número de recursos humanos especializados na área de gestão de eventos regionais e globais. 	CFP, MNEC e Instituições relevantes
--	--	---	-------------------------------------

Objetivo 11: Implementar um sistema justo e sustentável de Segurança Social (Pensões)										
Visão Estruturante: Revisão e desenhar quadros regulatórios, Racionalização da força de trabalho, Reinventar ou Refazer as funções da gestão dos Recursos Humanos, Revitalizar o sistema e cultura de serviço e Reestruturação.										
Estratégia 11.1: Trabalhar como parte de uma equipa do Governo para o desenvolvimento e implementação de um regime nacional de pensões.										
Resultados: Regime Contributivo de Segurança Social da Função Pública, justo e sustentável.										
Objetivo específico	Ação				Indicadores	Instituição Responsável				
11.1.1. Regime Contributivo de Segurança Social da Função Pública, justo e sustentável, criado e implementado. <table border="1" data-bbox="257 861 705 901"> <tr> <td>2015</td> <td>2020</td> <td>2025</td> <td>2030</td> </tr> </table>	2015	2020	2025	2030	1. CFP integra o Grupo Trabalho Interministerial para desenvolver o Regime Contributivo de Segurança Social da Função Pública.				<ul style="list-style-type: none"> Regime Contributivo de Segurança Social da Função Pública aprovado e implementado. Regulamento do Regime Contributivo de Segurança Social da Função Pública, aprovado e implmentado. 	CFP com todas as Instituições Públicas
2015	2020	2025	2030							
11.1.2. Regime Contributivo de Segurança Social da Função Pública é implementado, com carácter de obrigatoriedade. <table border="1" data-bbox="324 1093 705 1133"> <tr> <td>2015</td> <td>2020</td> <td>2025</td> <td>2030</td> </tr> </table>	2015	2020	2025	2030	1. CFP efetua acordos com as instituições relevantes, para o processo de contribuição para o Regime Contributivo de Segurança Social da Função Pública.				Número de acordos efetuados.	CFP com todas as Instituições Públicas
	2015	2020	2025	2030						
	2. Plano de implementação do Regime Contributivo de Segurança Social da Função Pública, acessível a todos os funcionários e agentes da Administração.				% de funcionários e agentes da Administração que têm conhecimento do plano.	CFP com as Instituições relevantes				
3. CFP mantém os dados atualizados e completos no SIGAP, para servirem no cálculo do montante da pensão a atribuir aos funcionários e agentes da Administração.				<ul style="list-style-type: none"> Beneficiados e beneficiários têm acesso aos dados. A base de dados dos contribuintes está atualizado e completa. 	CFP com as Instituições relevantes					

Estratégia 11.2: Implementar uma idade de reforma compulsória para garantir oportunidades de emprego sustentáveis.			
Objetivo específico	Ação	Indicadores	Instituição Responsável
11.2.1. Os funcionários públicos com idade de reforma e tempo de serviço completo, concluem a sua atividade laboral, com dignidade e reconhecimento. <div style="display: flex; justify-content: space-around; border: 1px solid black; background-color: #ffff00; padding: 2px;"> 2015 2020 2025 2030 </div>	1. CFP trabalha com todas as instituições para assegurar a implementação do Regime Transitório de Segurança Social.	<ul style="list-style-type: none"> % de funcionários com pensões atribuídas ao abrigo do Regime Transitório de Segurança Social. 	CFP com as Instituições relevantes
	2. CFP em conjunto com as instituições chave, cria mecanismos eficientes para a implementação dos procedimentos previstos na legislação a fim de garantir a sustentabilidade do sistema bem como a dignidade dos pensionistas.	<ul style="list-style-type: none"> O Regime Transitório de Segurança Social é substituído pelo Regime contributivo. Mecanismos de implementação dos procedimentos previstos na legislação, criados. 	CFP com as Instituições relevantes
	3. CFP actualiza os dados dos requerentes de pensões e informa as instituições competentes para a tomada de decisão.	<ul style="list-style-type: none"> Número de requerentes de pensões registados. Quantidades de instituições informadas. 	CFP com as Instituições relevantes

Objetivo 12: SIGAP é acessível e agrega valor às funções e procedimentos de Recursos Humanos da Função Pública.			
Visão Estruturante: Revisão e desenhar quadros regulatórios, Racionalização da força de trabalho, Reinventar ou Refazer as funções da gestão dos Recursos Humanos, Revitalizar o sistema e cultura de serviço e Reestruturação.			
Estratégia 12.1: Assegurar que todos as Instituições Públicas têm acesso ao SIGAP nos seus Departamentos ou Direções Nacionais de Recursos Humanos e que estão a utilizá-lo para melhorar os procedimentos de Gestão de Recursos Humanos.			
Resultados: Todas as instituições têm acesso e utilizam informação do SIGAP.			
Objetivo específico	Ação	Indicadores	Instituição Responsável
12.1.1. Todas as instituições Públicas têm infraestruturas de Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) adequadas. <div style="display: flex; justify-content: space-around; border: 1px solid black; background-color: #ffff00; padding: 2px;"> 2015 2020 2025 2030 </div>	1. CFP propõe a criação de políticas fortes para assegurar o desenvolvimento das TIC.	<ul style="list-style-type: none"> Propostas apresentadas, aprovadas e implementadas. 	CFP e MOPTC
	2. CFP submete ao Conselho de Ministros a legislação referente a segurança dos dados.	<ul style="list-style-type: none"> Legislação submetida, aprovada e implementada. 	CFP e MOPTC
	3. CFP realiza um diagnóstico para identificar o acesso das instituições ao SIGAP.	<ul style="list-style-type: none"> Resultado do diagnóstico é submetido e aprovado. Recomendações do diagnóstico implementadas. 	CFP

	4. CFP realiza um diagnóstico para identificar a existência de <i>hardware</i> em cada instituição.	<ul style="list-style-type: none"> Resultado do diagnóstico é submetido e aprovado. Recomendações do diagnóstico implementadas. 	CFP e MOPTC				
	5. CFP realiza aconselhamento às instituições, no âmbito de preparação do orçamento, para utilização do SIGAP.	<ul style="list-style-type: none"> Cada instituição aloca orçamento suficiente para utilização do SIGAP. 	CFP e todas as Instituições				
	6. CFP efetua ações de formação para os utilizadores e administradores do SIGAP, em todas as instituições.	<ul style="list-style-type: none"> Número de ações de formação efetuadas. Administradores do SIGAP são funcionários do SFCF. 	CFP e todas as Instituições				
	7. CFP trabalha em conjunto com o FDCH para a atribuição de bolsas de estudo para formação académica, na área de programação informática.	<ul style="list-style-type: none"> Número de bolsas atribuídas. Número de graduados na área de programação informática. 	CFP				
	8. CFP realiza a monitorização e controlo contínuo da utilização do SIGAP.	<ul style="list-style-type: none"> Número de relatórios aprovados e recomendações implementadas. 	CFP				
	9. CFP efetua manutenção periódica do SIGAP para ajustá-lo com o desenvolvimento da governação.	<ul style="list-style-type: none"> Número de ajustamentos efetuados. Manutenção periódica efetuada. 	CFP				
	10. CFP efetua cópias de segurança dos dados com continuidade e regularidade.	<ul style="list-style-type: none"> Cópias de segurança efetuadas. 	CFP				
Estratégia 12.2: Realizar mapeamento de procedimentos e processos de gestão para alinhar o SIGAP com as funções e procedimentos de Gestão de Recursos Humanos.							
	Objetivo específico	Ação	Indicadores				
			Instituição Responsável				
12.2.1. Utilização do Manual de procedimentos do SIGAP pelos utilizadores e administradores.	1. CFP cria regulamentos para os procedimentos de utilização dos dados.	<ul style="list-style-type: none"> Regulamentos aprovados e implementados. 	CFP				
<table border="1"> <tr> <td>2015</td> <td>2020</td> <td>2025</td> <td>2030</td> </tr> </table>	2015	2020	2025	2030	2. CFP desenvolve manuais para os utilizadores e administradores do SIGAP.	<ul style="list-style-type: none"> Manuais desenvolvidos aprovados e implementados. Manuais revistos após alterações ao SIGAP. 	CFP
2015	2020	2025	2030				

12.2.2. Utilização dos dados do SIGAP para planear e tomar decisões na Função Pública.	1. Os detentores dos cargos de direção e chefia da Função Pública, utilizam os dados do SIGAP para fazer planos e tomar decisões.	• Quantidade dos detentores dos cargos de direção e chefia que utilizam os dados do SIGAP.	CFP
	2. Os dirigentes das Instituições da Função Pública, utilizam os dados do SIGAP para tomar decisões.	• Quantidade de dirigentes que utilizam os dados do SIGAP.	CFP
12.2.3. A Função Pública está seguir o SIGAP na Gestão dos Recursos Humanos.	1. Desenvolvimento e implementação dos módulos de gestão de RH no SIGAP.	• Quantidade de módulos desenvolvidos e implementado.	CFP
2. Continuação da revisão e atualização dos módulos do SIGAP.	• Número de módulos revistos e atualizados.	CFP	
3. Continuar com o diagnóstico dos administradores e utilizadores do SIGAP.	• Diagnóstico concluído, relatório apresentado e aprovado e recomendações implementadas.	CFP	
4. Formação contínua para os administradores e utilizadores do SIGAP.	• Número de ações de formação efetuadas.	CFP e todas as Instituições	

Objetivo 13: Incentivar a igualdade de acesso ao emprego e a igualdade de género, para aumentar a representação das mulheres e outros grupos minoritários na Administração Pública

Visão Estruturante: Revisão e desenhar quadros regulatórios, Racionalização da força de trabalho, Reinventar ou Refazer as funções da gestão dos Recursos Humanos, Revitalizar o sistema e cultura de serviço e Reestruturação.

Estratégia 13.1: Todas as Leis, políticas e diretrizes de Gestão de Recursos Humanos, devem ser coerentes com igualdade de oportunidades de emprego e com uma abordagem de igualdade de género.

Resultados: Não à discriminação na Função Pública.

Objetivo específico	Ação	Indicadores	Instituição Responsável
13.1.1. Políticas e Leis da Função Pública são consistentes na igualdade do género e igualdade de oportunidades ao emprego, para todas as pessoas.	1. Efetuar revisão da legislação, políticas e guião (manual) existentes para assegurar a igualdade do género e das minorias na Função Pública.	• Legislação, políticas e guião, revistos.	CFP e SEAPSEM

<p>13.1.2. Políticas, regulamentos e legislação, que apoiem a implementação da diversidade da força de trabalho.</p> <table border="1" data-bbox="338 328 736 371"> <tr> <td>2015</td> <td>2020</td> <td>2025</td> <td>2030</td> </tr> </table>	2015	2020	2025	2030	<p>1. CFP identifica as prioridades dos PPO's necessários para implementar os pontos chave sobre a igualdade.</p>	<ul style="list-style-type: none"> No mínimo 10 esboços de PPO's têm aprovação da CFP. 	CFP e SEAPSEM
	2015	2020	2025	2030			
	<p>2. CFP desenvolve e aprova no mínimo dez PPO's sobre a implementação da igualdade de oportunidades para a força de trabalho.</p>	<ul style="list-style-type: none"> PPO's desenvolvidos e aprovados. 	CFP e SAPEM				
	<p>3. CFP desenvolve um sistema de monitorização e avaliação em conformidade com os PPO's, políticas, regulamentos e SIGAP.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Sistema de monitorização e avaliação, desenvolvido e implementado 	CFP e SEAPSEM				
	<p>4. CFP desenvolve ações de formação para os funcionários do SCFP sobre igualdade do género e inclusão social com benefícios para a RDTL através da força de trabalho inclusiva</p>	<ul style="list-style-type: none"> Número de ações de formação desenvolvidas e realizadas 	CFP e SEAPSEM				
	<p>5. CFP incorpora a inclusão de pessoas com deficiência e igualdade do género, no Manual de Recursos Humanos</p>	<ul style="list-style-type: none"> Através da monitorização, a CFP verifica o número de recrutamentos individuais, transferências e promoções de todas as Instiuições 	CFP e SEAPSEM				
	<p>6. CFP desenvolve e implementa ações de formação para os funcionários da CFP, sobre Código de Ética</p>	<ul style="list-style-type: none"> O número de ações de formação desenvolvidas e implementadas 	CFP e SEAPSEM				
	<p>7. CFP implementa um sistema de monitorização para verificar a conformidade do quadro legal e política existentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Sistem de monitorização implementado 	CFP e SEAPSEM				
	<p>8. CFP realiza ações de formação de indução para os novos funcionários através do INAP, incluindo a igualdade do género, inclusão social, deficientes e mecanismos de reclamações sobre discriminação.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Número de funcionários de recursos humanos na Função Pública que revelam conhecimento aprofundado do quadro legal e políticas existentes 	CFP e SEAPSEM				
	<p>9. CFP realiza ações de formação para todos os funcionários da área de recursos humanos sobre a igualdade do género, deficientes, quadro legal e PPO's sobre a diversidade na Função Pública e procedimentos e apresentação de reclamações</p>	<ul style="list-style-type: none"> Números de ações de formação realizadas. Quantidade de reclamações sobre discriminação recebidos 	CFP e SEAPSEM				
<p>10. CFP revê o quadro legal e políticas existentes para determinar o progresso e identificar políticas adicionais e outros desafios em conformidade.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Quadro legal e políticas existentes, revistas 	CFP e SEAPSEM					

<p>13.1.3. Garantir a igualdade do género e a inclusão de pessoas com deficiência no quadro de competência de recursos humanos e também na descrição do serviço dos funcionários e agentes da Administração</p> <table border="1" data-bbox="340 416 736 459"> <tr> <td>2015</td> <td>2020</td> <td>2025</td> <td>2030</td> </tr> </table>	2015	2020	2025	2030	<p>1. CFP inclui a diversidade, como tópico nos eventos especiais (ex: Dia Nacional da Função Pública).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Número de eventos em que a diversidade foi incluída. 	CFP e SEAPSEM
	2015	2020	2025	2030			
	<p>2. CFP convida S. E^{xa}. o Primeiro-Ministro para as celebrações do Dia Nacional da Função Pública para discursar sobre a diversidade na Função Pública.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Convite efetuado anualmente. 	CFP e SEAPSEM				
	<p>3. CFP apresenta o Relatório Anual ao Parlamento Nacional, que inclui um capítulo sobre a implementação desta estratégia, e a descrição das medidas especiais que a Função Pública utiliza para minimizar a discriminação e apoiar inclusão no recrutamento, formação e promoção da força de trabalho</p>	<ul style="list-style-type: none"> Relatório Anual da CFP, redigido, aprovado e apresentado ao Parlamento Nacional. 	CFP e SEAPSEM				
	<p>4. CFP cria um grupo de trabalho para as questões do género, no SCFP, nos termos da Resolução do Governo n.º 27/2011.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Grupo de trabalho estabelecido e em funções. Grupo de trabalho realiza reuniões trimestrais e apresenta relatórios 	CFP e SEAPSEM				
	<p>5. CFP prevê verbas orçamentais para ações de formação e oportunidades de desenvolvimento profissional para funcionárias e funcionários deficientes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Atribuição anual de um prémio para a igualdade de género e inclusão. 	CFP e SEAPSEM				
	<p>6. CFP participa nas reuniões de coordenação sobre o Género, organizadas pela SEM ou outras Instituições.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Número de participações anuais. 	CFP e SEAPSEM				
	<p>7. CFP prevê e aconselha sobre condições de acessibilidade na construção de novos edifícios públicos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Número de edifícios públicos com condições de acessibilidade Número de reuniões efetuadas com o Ministério da Solidariedade Social, para aconselhamento 	CFP e SEAPSEM				
	<p>8. CFP colabora com as agências e organizações chave (MSS e ADTL) para promover e monitorizar as medidas de acessibilidade na construção de novos edifícios públicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> Número de relatórios de monitorização apresentados, aprovados e recomendações implementadas 	CFP e SEAPSEM				
<p>9. CFP faz a coordenação com as Instituições relevantes para apoiar a implementação da Política Nacional para a Inclusão e Promoção dos Direitos das Pessoas com Deficiências, no Plano de Ação Nacional para os deficientes</p>	<ul style="list-style-type: none"> Número de reuniões semestrais realizadas. 	CFP e SEAPSEM					

Estratégia 13.2: Aumentar o número de mulheres em cargos de Direção e Chefia.			
Objetivo específico	Ação	Indicadores	Instituição Responsável
13.2.1. Políticas de renovação de quadros na Função Pública estabelecidos que assegurem oportunidades para as mulheres e outras minorias. 2015 2020 2025 2030	1. CFP trabalha em conjunto com outras instituições para desenvolver políticas de renovação de quadros na Função Pública.	<ul style="list-style-type: none"> A política de renovação de quadros na Função Pública, desenvolvidas, aprovadas e implementadas. Percentagem feminina que ocupa cargos de direção e chefia na Função Pública. 	CFP e todas as Instituições
13.2.2. Ações de formação de liderança e gestão que consideram as necessidades especiais das mulheres e resolvem barreiras na promoção. 2015 2020 2025 2030	1. CFP trabalha em conjunto com outras instituições para assegurar o desenvolvimento e implementação das ações de formação para a liderança e gestão feminina na Função Pública.	<ul style="list-style-type: none"> Percentagem feminina que frequenta as ações de formação. 	CFP e todas as Instituições
13.2.3. A Função Pública tem um aumento percentual significativo na quantidade de mulheres que ocupam cargos de direção e chefia. 2015 2020 2025 2030	1. CFP, trabalha em conjunto com as instituições relevantes, para desenvolver uma estratégia para a igualdade do género no recrutamento, renovação de quadros e promoção, na Função Pública.	<ul style="list-style-type: none"> Eestratégia desenvolvida, aprovada e implementada. 	CFP e todas as Instituições
	2. CFP desenvolve PPO's e emite despachos sobre os dados existentes, desagregados por género.	<ul style="list-style-type: none"> Despachos emitidos, PPO's desenvolvidos, aprovados e implementados. 	CFP e todas as Instituições
	3. CFP mantém atualizada a base de dados sobre recrutamento, seleção, nomeação, promoção, transferências e formação profissional e académica na Função Pública, com desagregação por género.	<ul style="list-style-type: none"> Quantidade e percentagem feminina admitidos nos concursos de recrutamento, seleção, nomeação, promoção, transferências e formação profissional e académica na Função Pública 	CFP e todas as Instituições
Estratégia 13.3: Promover as oportunidades de acesso à Função Pública, das pessoas com deficiências.			
Objetivo específico	Ação	Indicadores	Instituição Responsável
13.3.1. Oportunidades de acesso à Função Pública, com base na diversidade e inclusão das pessoas com deficiências. 2015 2020 2025 2030	1. CFP desenvolve uma estratégia para a igualdade de oportunidades para todas as pessoas no recrutamento, transferências, renovação de quadros e promoção, na Função Pública.	<ul style="list-style-type: none"> Estratégia desenvolvida, aprovada e implementada. 	CFP, MSS

	2. CFP apresenta o Relatório Anual ao Parlamento Nacional, que inclui um capítulo sobre a implementação desta estratégia, e a descrição das medidas especiais e mudanças verificadas, que a Função Pública utiliza para minimizar a discriminação e apoiar inclusão dos portadores de deficiência, no recrutamento, formação e promoção da força de trabalho.	<ul style="list-style-type: none"> Quantidade e percentagem feminina com deficiências que passaram no recrutamento da Função Pública, em todas as categorias, bem como nas promoções, transferências, ações de formação e nomeação para cargos de direção e chefia 	CFP, MSS
	3. CFP mantém atualizados os dados no SIGAP, sobre funcionários e agentes da Administração, portadores de deficiência.	<ul style="list-style-type: none"> Quantidade e percentagem de funcionários e agentes da Administração, portadores de deficiência 	CFP, MSS

Objetivo 14: Uma força de trabalho da Função Pública que valorize a saúde ocupacional e sirva de modelo de segurança e de bom comportamento para a comunidade em geral.								
Visão Estruturante: Revisão e desenhar quadros regulatórios, Racionalização da força de trabalho, Reinventar ou Refazer as funções da gestão dos Recursos Humanos, Revitalizar o sistema e cultura de serviço e Reestruturação.								
Estratégia 14.1: Assegurar que todos os locais de trabalho do serviço público promovem a saúde e bem-estar e estão livres de discriminação, assédio e outras formas de comportamento inadequado.								
Resultados: Em todas as Instituições Públicas, existe um ambiente de trabalho saudável e seguro.								
Objetivo específico	Ação				Indicadores	Instituição Responsável		
14.1.1. Ambiente de trabalho na Função Pública livre de discriminação, assédio e atitudes inadequadas. <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>2015</td> <td>2020</td> <td>2025</td> <td>2030</td> </tr> </table>	2015	2020	2025	2030	1. CFP trabalha em conjunto com todas as instituições para criar PPO's que assegurem um ambiente de trabalho livre de discriminação, assédio e atitudes inadequadas.	<ul style="list-style-type: none"> PPO's desenvolvidos, aprovados e implementados. 	CFP e todas as Instituições	
	2015	2020	2025	2030				
	2. CFP aconselha periodicamente as instituições do Estado sobre o comportamento cívico.	<ul style="list-style-type: none"> Número de aconselhamentos realizados. 	CFP					
	3. CFP efetua avaliações periódicas para verificar as mudanças do ambiente de trabalho nas instituições do Estado.	<ul style="list-style-type: none"> Relatórios de avaliação redigidos, aprovados e recomendações implementadas. 	CFP e todas as Instituições					
	4. CFP em conjunto com o INAP e outras instituições relevantes, preparam e realizam ações de formação sobre educação cívica.	<ul style="list-style-type: none"> Quantidade de ações de formação realizadas. 	CFP e todas as Instituições					
5. CFP monitoriza e controla a Função Pública, para assegurar	<ul style="list-style-type: none"> Número de reclamações de 	CFP e todas as						

		que não haja intimidações, humilhações, ameaças ou pressões psicológicas negativas sobre os funcionários e agentes da Administração, no local de trabalho.	intimidações, humilhações, ameaças ou pressões psicológicas negativas. • Relatórios de monitorização e de controlo redigidos, aprovados e recomendações implementadas.	Instituições
14.1.2. As instituições públicas asseguram um local de trabalho com condições de higiene e segurança. 2015 2020 2025 2030	1.	CFP em conjunto com todas as Instituições definem e implementam padrões de higiene e segurança para o local de trabalho.	• PPO's definidos, aprovados e implementados.	CFP e todas as Instituições
	2.	CFP efetua avaliações periódicas para verificar as mudanças de higiene e segurança, ocorridas nas Instituições Públicas.	• Relatórios de avaliação redigidos, aprovados e recomendações implementadas.	CFP
	3.	CFP trabalha em conjunto com as Instituições relevantes e emite orientações sobre atividades de caráter social.	• Orientações emitidas e implementadas.	CFP e todas as Instituições
14.1.3. As instituições públicas têm condições de infraestruturas e recursos materiais adequados que favorecem o desenvolvimento dos trabalhos em condições de segurança. 2015 2020 2025 2030	1.	CFP em conjunto com as instituições relevantes, definem padrões mínimos de segurança para as infraestruturas e recursos materiais.	• PPO's definidos, aprovados e implementados.	CFP e todas as Instituições
	2.	CFP efetua monitorização e controlo periódico em todas as instituições sobre a implementação dos PPO's.	• Relatórios de monitorização e controlo redigidos, aprovados e recomendações implementadas	CFP e todas as Instituições
	3.	CFP faz avaliação periódica em todas as instituições, sobre a implementação dos PPO's, para verificar as mudanças ocorridas no ambiente físico de cada instituição pública.	• Relatórios de avaliação redigidos, aprovados e implementados,	CFP e todas as Instituições
14.1.4. Todas as instituições públicas disfrutam de um bom ambiente de convívio social entre os funcionários e agentes da Administração e respetivas famílias. 2015 2020 2025 2030	1.	CFP em trabalho conjunto com as outras instituições relevantes, emite decisões sobre necessidades de um bom ambiente de convívio social entre os funcionários e agentes da Administração e familiares.	• Decisões emitidas e implementadas.	CFP

Objetivo 15: A Comissão da Função Pública tem capacidade em todos os níveis para apoiar as Instituições na implementação do PECFP 2015-2030								
Visão Estruturante: Revisão e desenhar quadros regulatórios, Racionalização da força de trabalho, Reinventar ou Refazer as funções da gestão dos Recursos Humanos, Revitalizar o sistema e cultura de serviço e Reestruturação.								
Estratégia 15.1: Rever a estrutura da organização e garantir que todas as posições no perfil de pessoal têm descrições claras.								
Resultados: A CFP tem capacidade adequada para desempenhar o seu mandato gerindo-se pela visão e valores definidos e o Secretariado da CFP tem capacidade de desempenhar funções com qualidade, eficiência, eficácia, transparência, participação e responsabilidade.								
Objetivo específico	Ação	Indicadores	Instituição Responsável					
15.1.1. Estrutura da Instituição e mapa de pessoal, revistos de acordo com o enquadramento legal e que refletem as funções da instituição e recursos necessários para atingir os objetivos. <table border="1" data-bbox="353 710 734 750"> <tr> <td>2015</td> <td>2020</td> <td>2025</td> <td>2030</td> </tr> </table>	2015	2020	2025	2030	1. CFP efetua uma análise funcional para assegurar que a estrutura reflete as funções chave da instituição.	<ul style="list-style-type: none"> Análise funcional efetuada, aprovada e recomendações implementadas. 	CFP	
	2015	2020	2025	2030				
	2. CFP define claramente a descrição de funções de cada funcionário e agente da Administração.	<ul style="list-style-type: none"> Todos os funcionários e agentes da Administração, do SFCFP, têm descrição de funções precisas. 	CFP					
	3. CFP realiza uma análise para identificar o pessoal consoante o perfil de cada funcionário e relacioná-lo com a função que desempenha.	<ul style="list-style-type: none"> Análise efetuada, relatório apresentado e aprovado. Todos os funcionários e agentes da Administração, do SFCFP, desempenham funções consoante o perfil. 	CFP					
4. SFCFP coloca todos os funcionários e agentes da Administração, no lugar certo, no tempo certo e no serviço adequado.	<ul style="list-style-type: none"> Todos os funcionários e agentes da Administração, do SFCFP, são colocados no lugar certo no tempo certo e no serviço adequado. 	CFP						
Estratégia 15.2: Melhorar o desempenho organizacional no Secretariado da Comissão da Função Pública, garantindo que a avaliação de desempenho individual e da equipa do Secretariado está ligada às descrições de funções e planos de trabalho.								
Objetivo específico	Ação	Indicadores	Instituição Responsável					
15.2.1. Funcionários e agentes da Administração, do SFCFP, têm um plano individual de trabalho alinhado com o Plano de Ação Anual da Instituição e das Direções Nacionais e com o Plano Estratégico da CFP.	1. SFCFP garante que cada funcionário e agente da Administração efetua o seu trabalho seguindo o Plano Estratégico da CFP, Plano de Ação Anual da Instituição e das Direções Nacionais e Plano Individual de Trabalho.	<ul style="list-style-type: none"> Todos os funcionários e agente da Administração atingem os resultados estabelecidos. 	CFP					

<p>2015 2020 2025 2030</p>	<p>2. O superior hierárquico e os subordinados trabalham em conjunto, para criar um Plano Individual de Trabalho, que serve de base para a avaliação de desempenho.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Avaliação de desempenho dos funcionários e agentes da Administração, é realizada de acordo com os objetivos definidos no Plano Individual de Trabalho. 	<p>CFP</p>
	<p>3. O superior hierárquico e os subordinados trabalham em conjunto, para realizar uma revisão semestral e proceder a correções ou ajustamentos do Plano Individual de Trabalho.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Revisão semestral do Plano Individual de Trabalho, realizada. 	<p>CFP</p>
<p>Estratégia 15.3: Assegurar que todos os funcionários do Secretariado da Comissão da Função Pública têm oportunidades profissionais e de desenvolvimento que estejam ligados à melhoria de desempenho e desenvolvimento de carreira.</p>			
<p>Objetivo específico</p>	<p>Ação</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Instituição Responsável</p>
<p>15.3.1. Funcionários e agentes da Administração que desempenham funções no SCFP, têm os conhecimentos necessários para o desempenho das mesmas.</p> <p>2015 2020 2025 2030</p>	<p>1. SCFP realiza um levantamento das necessidades de formação, dos funcionários e agentes da Administração que desempenham funções no SCFP.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Relatório do levantamento das necessidades de formação efetuado, aprovado e recomendações implementadas. 	<p>CFP</p>
	<p>2. SCFP prepara um Plano Anual de Formação, para todos os funcionários e agentes da Administração.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Plano Anual de Formação redigido, aprovado e implementado. 	<p>CFP</p>
	<p>3. Beneficiários da formação, no termo da mesma, são submetidos a uma entrevista de avaliação dos conhecimentos específicos da formação frequentada, apresentam um relatório e partilham os conhecimentos adquiridos com os restantes funcionários e agentes da Administração.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Entrevista de avaliação realizada e resultados considerados para a avaliação de desempenho. Número de relatórios apresentados. 	<p>CFP</p>
<p>Estratégia 15.4: Assegurar que o ambiente físico no Secretariado da Comissão da Função Pública fornece um ambiente de trabalho seguro, que motiva a equipa e projeta uma nova imagem do Secretariado.</p>			
<p>Objetivo específico</p>	<p>Ação</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Instituição Responsável</p>
<p>15.4.1. Dirigentes, funcionários e Agentes da Administração, da CFP desempenham as funções que lhes são atribuídas, num local apropriado e com os recursos materiais necessários.</p> <p>2015 2020 2025 2030</p>	<p>1. CFP providencia instalações adequadas para que os seus membros, funcionários e Agentes da Administração, desempenhem as funções que lhes são atribuídas, num local apropriado e com os recursos materiais necessários.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Membros da CFP, funcionários e Agentes da Administração, do SCP, desempenham funções em instalações dignas. 	<p>CFP</p>
	<p>2. CFP assegura, anualmente, verbas orçamentais necessárias para a manutenção dos edifícios e equipamentos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Rubricas orçamentais contêm as verbas necessárias. 	<p>CFP</p>
	<p>3. CFP facilita espaços adequados, com equipamentos</p>	<ul style="list-style-type: none"> Superiores hierárquicos e restantes 	

	necessários para os detentores dos cargos de direção e chefia e para os restantes funcionários e agentes da Administração.	funcionários e agentes da Administração, trabalham em espaços adequados.	CFP				
15.4.2. Funcionários e Agentes da Administração, da CFP desempenham as funções que lhes são atribuídas com os recursos que lhes são proporcionados.	1. CFP garante a segurança dos funcionários, instalações e equipamentos.	<ul style="list-style-type: none"> Os funcionários, instalações e equipamentos, estão protegidos. 	CFP				
	2. Os recursos humanos têm conhecimentos e habilidades suficientes para utilizar adequadamente as instalações e os equipamentos.	<ul style="list-style-type: none"> Instalações e equipamentos, apresentam maior durabilidade e limpeza. 	CFP				
<table border="1"> <tr> <td>2015</td> <td>2020</td> <td>2025</td> <td>2030</td> </tr> </table>	2015	2020	2025	2030			
2015	2020	2025	2030				
Estratégia 15.5: Assegurar que todos os recursos do Estado são geridos de forma transparente, eficaz, eficiente e económica.							
Objetivo específico	Ação	Indicadores	A Instituição Responsável				
15.5.1. Sistema de controlo financeiro, patrimonial e de gestão de recursos humanos, transparente.	1. SCFP implementa PPO's de controlo financeiro, patrimonial e de gestão de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> Controlo financeiro, patrimonial e de gestão de recursos humanos, efetuado. Número de relatório de inspeção e auditoria interna. Recomendações dos relatórios de inspeção e auditoria interna, implementadas. 	CFP				
	2. Inspeções e auditorias internas realizam-se periodicamente na CFP.	<ul style="list-style-type: none"> Número de casos administrativos submetidos ao Ministério Público. Número de decisões da CFP sobre casos administrativos. Número de recursos administrativos. 	CFP				
	CFP garante ações de formação nas áreas de inspeção, auditoria e investigação administrativa.	Número de ações de formação frequentadas.	CFP				
15.5.2. Funções desempenhadas pelos funcionários e agentes da administração, do SCFP, contemplam as necessidades corporativas de funcionamento da CFP.	1. CFP efetua a revisão das funções dos serviços corporativos.	<ul style="list-style-type: none"> Revisão das funções dos serviços corporativos, efetuada e resultados implementados. 	CFP				
	2. CFP redefine a estrutura orgânica para os serviços corporativos no SCFP.	<ul style="list-style-type: none"> Estrutura orgânica definida, aprovada e implementada. 	CFP				
	3. CFP assegura um número suficiente de recursos humanos, com qualidade, para desempenhar os serviços corporativos.	<ul style="list-style-type: none"> Número de funcionários e agentes da Administração, qualificados. 	CFP				
<table border="1"> <tr> <td>2015</td> <td>2020</td> <td>2025</td> <td>2030</td> </tr> </table>	2015	2020	2025	2030			
2015	2020	2025	2030				

	4. CFP define PPO's para assegurar o desempenho dos serviços corporativos de forma eficiente, efetiva e eficaz.	<ul style="list-style-type: none"> PPO's definidos, aprovados e implementados. 	CFP				
Estrategia 15.6. : Avançar para a Governação Eletrónica garantindo que os sistemas de tecnologia informática e competências estão existem e estão acessíveis.							
Objetivo específico	Ação	Indicadores	Instituição Responsável				
<p>15.6.1. CFP possui <i>hardware</i> e <i>software</i> moderno para desempenhar os serviços de gestão de Recursos Humanos e implementação da Governação Eletrónica.</p> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td style="background-color: #d9ead3;">2015</td> <td style="background-color: #d9ead3;">2020</td> <td style="background-color: #d9ead3;">2025</td> <td style="background-color: #d9ead3;">2030</td> </tr> </table>	2015	2020	2025	2030	1. CFP cria um plano para assegurar infraestruturas adequadas de tecnologias de informação e comunicação (TIC).	<ul style="list-style-type: none"> Plano redigido, aprovado e implementado. Todos os funcionários e agentes da Administração utilizam equipamentos adequados. 	CFP
	2015	2020	2025	2030			
	2. Recursos informáticos são aplicados na implementação da governação eletrónica.	<ul style="list-style-type: none"> Página eletrónica da CFP criada, em funcionamento e atualizada. Capacidade de <i>bandwith</i> na rede internet da CFP é suficiente. Todos os funcionários e agentes da Administração, utilizam os recursos informáticos para a governação eletrónica. 	CFP				
	3. CFP desenvolve sistematicamente a página eletrónica da Instituição, para providenciar acesso à legislação relacionada com a Função Pública, concursos, relatórios e outros documentos.	<ul style="list-style-type: none"> Número de visitantes da página eletrónica. Página eletrónica desenvolvida, atualizada, e número de contactos efetuados via página eletrónica. 	CFP				
	4. CFP contribui para a implementação da governação eletrónica, disponibilizando modelos padrão na página eletrónica da Instituição, para a interação dos utentes com a Administração Pública.	Modelos padrão disponibilizados na página eletrónica.	CFP				
	5. CFP investe na preparação de recursos humanos em áreas especializadas, tais como, gestão informática, atendimento <i>on-line</i> , programação e administração de sistemas e realiza periodicamente o levantamento das necessidades de formação ou de atualização.	<ul style="list-style-type: none"> Número de funcionários que receberam formação nas áreas identificadas. Relatório das necessidades de formação ou de atualização, redigido, aprovado e recomendações implementadas. Identificação de potenciais fornecedores nas áreas necessárias, realizadas. 	CFP				
6. CFP implementa uma rede telefónica fixa para comunicação interna.	<ul style="list-style-type: none"> Rede telefónica fixa implementada e em funcionamento. 	CFP					

	7. CFP implementa um sistema de telecomunicações composto por vídeoconferência e teleconferência.	<ul style="list-style-type: none"> Sistema de telecomunicações implementado e em funcionamento. 	CFP				
	8. CFP em trabalho conjunto com o Ministério das Obras Públicas, Transportes e Comunicações, adquire um <i>web-server</i> para uso exclusivo da Instituição.	<ul style="list-style-type: none"> <i>Web-server</i> adquirido e em utilização. 	CFP, MOPTC				
	9. CFP moderniza o SIGAP para contribuir para a implementação da governação eletrónica.	<ul style="list-style-type: none"> SIGAP é atualizado com novos recursos. 	CFP				
	10. CFP identifica potenciais parceiros públicos e privados, na área de comunicações e estabelece protocolos de cooperação para desenvolver trabalhos conjuntos.	<ul style="list-style-type: none"> Parceiros públicos e privados identificados. Protocolos de cooperação estabelecidos e implementados. 	CFP				
	11. CFP trabalha em conjunto com as Instituições relevantes, com as quais estabelece acordos para a divulgação de assuntos relacionados com a Função Pública, com recurso às Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) adequadas.	<ul style="list-style-type: none"> Acordos estabelecidos e implementados. 	CFP Todas as Instituições				
15.6.2. Infraestruturas informáticas da CFP existem, funcionam e são mantidas em bom estado de conservação.	1. CFP assegura ações de formação para os funcionários e agentes da Administração na área de manutenção de <i>software</i> .	<ul style="list-style-type: none"> Número de funcionários que frequentaram ações de formação. 	CFP				
	<table border="1"> <tr> <td>2015</td> <td>2020</td> <td>2025</td> <td>2030</td> </tr> </table>	2015	2020	2025	2030		
2015	2020	2025	2030				
A Estratégia 15.7: Melhorar os procedimentos internos de gestão no Secretariado da Comissão da Função Pública.							
Objetivo específico	Ação	Indicadores	Instituição Responsável				
15.7.1. Procedimentos internos de gestão, estão de acordo com os PPO's.	1. SCFP implementa procedimentos internos de gestão interligados com o Plano Estratégico, Plano de Ação Anual, Planos de Direção e Planos Individuais, aprovados.	<ul style="list-style-type: none"> PPO's implementados. 	CFP				
	2. CFP cria sistemas de monitorização e avaliação para assegurar que os relatórios mensais, trimestrais,	<ul style="list-style-type: none"> Sistemas de monitorização e avaliação, 	CFP				

	<p>semestrais e anuais, estão interligados com o processo de implementação do Plano Estratégico.</p>	<p>criados, aprovados e implementados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de relatórios de monitorização e avaliação da implementação do Plano Estratégico. • Relatórios de monitorização e avaliação da implementação do Plano Estratégico, redigidos, aprovados e recomendações implementadas. • Relatório Anual da CFP, redigido, aprovado e apresentado ao Parlamento Nacional. 	
--	--	---	--