PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Decreto-Lei n.º 9/94

de 13 de Janeiro

A necessidade de desenvolvimento económico, social e cultural do País implica uma profunda modernização da Administração Pública, reconhecida no Programa do Governo e nas Grandes Opções do Plano.

Tal objectivo, aí considerado prioritário, impõe o correspondente desenvolvimento das capacidades dos recursos humanos da função pública, nomeadamente na sua qualificação profissional, por forma a dotá-la dos meios capazes de garantir maiores eficácia e eficiência e melhor qualidade de serviço.

Paralelamente, é amplamente reconhecida a necessidade de permitir aos profissionais da Administração Pública uma valorização profissional, social e cultural que contribua para a sua realização pessoal, entendida como factor de motivação, empenhamento e criatividade.

O Decreto-Lei n.º 184/89, que estabelece os princípios gerais de salários e gestão de pessoal na função pública e que foi objecto de acordo com todas as organizações sindicais representativas do sector, enuncia aliás claramente estas ideias-força, reconhecendo que o direito à formação profissional na Administração Pública se desenvolve num quadro integrado de gestão e racionalização dos meios formativos existentes, visando modernizar e promover a eficácia e eficiência dos serviços e desenvolver e qualificar os recursos.

Também o acordo político de formação profissional assinado pelo Governo em sede de concertação social em Julho de 1991 enquadra pela primeira vez o tema da formação profissional da função pública como relevante.

O presente diploma surge assim na sequência e em estreita articulação com aquelas medidas e iniciativas.

Na conjuntura actual, acresce que são muitos e diversificados os desafios feitos à Administração Pública. O desenvolvimento tecnológico, as novas formas de organização do trabalho, as exigências do meio envolvente, as limitações orçamentais são vectores que influenciam a gestão pública e exigem a racionalização e a optimização dos recursos ao dispor da Administração.

É nesta óptica que deve ser encarada a formação profissional dos funcionários e agentes do Estado. Em primeiro lugar, a formação é um instrumento privilegiado para a melhoria da qualidade dos serviços, contribuindo para a prossecução dos objectivos que lhes são fixados. Paralelamente, é também um instrumento de qualificação, dignificação, valorização e satisfação dos seus profissionais.

Reconhecendo-se que o Estado tem feito um esforço assinalável na preparação técnica e profissional dos seus funcionários, é no entanto, imperioso criar os mecanismos legais e os meios instrumentais que assegurem o desenvolvimento quantitativo e qualitativo da formação, de acordo com a relevância e dignidade que lhe é reconhecida.

Neste sentido, procede-se à definição dos princípios gerais que devem nortear a formação profissional na Administração Pública, numa óptica de desenvolvimento do Decreto-Lei n.º 184/89, de 2 de Junho.

Foram ouvidas as associações sindicais.

Assim:

No desenvolvimento do regime jurídico estabelecido pelo artigo 35.º do Decreto-Lei n.º 184/89, de 2 de Ju-

nho, e nos termos das alíneas a) e c) do n.º 1 do artigo 201.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objecto

O presente diploma define os princípios gerais que devem reger a formação profissional na Administração Pública.

Artigo 2.º

Âmbito pessoal

1 — O regime estabelecido no presente decreto-lei aplica-se aos funcionários e agentes ao serviço da Administração Pública, bem como aos dos institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados ou de fundos públicos.

2 — O regime estabelecido no presente diploma aplica-se ainda aos candidatos a funcionários sujeitos a um processo de recrutamento e selecção.

Artigo 3.º

Âmbito institucional

1 — O presente diploma aplica-se aos serviços da Administração Pública, incluindo os institutos públicos nas modalidades de serviços personalizados e de fundos públicos.

2 — O presente diploma aplica-se ainda aos serviços que estejam na dependência orgânica e funcional da Presidência da República, da Assembleia da República e das instituições judiciais.

CAPÍTULO II

Finalidades e princípios

Artigo 4.º

Conceito de formação profissional

Entende-se por formação profissional o processo global e permanente através do qual funcionários e agentes, bem como candidatos a funcionários sujeitos a um processo de recrutamento e selecção, se preparam para o exercício de uma actividade profissional, através da aquisição e do desenvolvimento de competências e capacidades, cuja síntese e integração possibilitam a adopção dos comportamentos adequados ao desempenho profissional e à valorização pessoal, sócio-profissional e cultural.

Artigo 5.º

Finalidades

A formação profissional tem, designadamente, por finalidades:

- a) Modernizar e promover a eficácia e a eficiência dos serviços e desenvolver e qualificar os recursos;

- b) Fomentar a criatividade, a inovação, o espírito de iniciativa, o espírito crítico e a qualidade dos funcionários e agentes da Administração Pública;
- c) Promover a realização pessoal, sócio-profissional e cultural dos funcionários e agentes da Administração, preparando-os para o desempenho das diversas missões para que estão vocacionados;
- d) Assegurar a qualificação dos funcionários para ingresso e acesso nas carreiras e contribuir para o desenvolvimento do sistema de intercomunicabilidade horizontal e vertical de carreiras legalmente estabelecido;
- e) Complementar os conhecimentos técnicos e os fundamentos culturais fornecidos pelo sistema educativo de base.

Artigo 6.º

Princípios gerais

A política de formação profissional a prosseguir na Administração Pública obedece aos seguintes princípios gerais:

- a) Universalidade, porque abrange os funcionários e agentes, bem como os candidatos a funcionários da Administração Pública;
- b) Utilidade funcional, porque está relacionada com as necessidades do serviço público e da sua gestão, com a política de qualidade do pessoal e de emprego público, com as necessidades de carácter organizativo e as aspirações de desenvolvimento sócio-profissional dos respectivos funcionários e agentes;
- c) Continuidade, porque se reveste de uma função de educação permanente ao longo de toda a carreira;
- d) Polivalência, porque abarca diversos ramos de conhecimento e técnicas necessárias à satisfação das necessidades dos serviços públicos e à realização e motivação profissional dos respectivos funcionários e agentes;
- e) Flexibilidade, porque em permanente mutação face às solicitações do meio ambiente, endógeno e exógeno à Administração, e à evolução do saber e dos meios tecnológicos;
- f) Desconcentração, porque procura diversificar os locais de realização das acções de formação, procurando facilitar o acesso dos funcionários às mesmas;
- g) Complementaridade, enquanto sequência natural do sistema educativo.

CAPÍTULO III

Estrutura da formação profissional

Artigo 7.º

Formação inicial e contínua

1 — A formação profissional na Administração Pública pode ser:

- a) Formação inicial;
- b) Formação contínua.

2 — A formação profissional pode ser desenvolvida em serviço, em sala ou à distância.

Artigo 8.º

Formação inicial

1 — A formação inicial visa habilitar o funcionário ou agente ou o candidato a funcionário com a aquisição dos conhecimentos e aptidões indispensáveis ao exercício das respectivas funções.

2 — A formação inicial pode desenvolver-se em dois momentos distintos e independentes:

- a) Em fase anterior à admissão, como condicionante da mesma e fazendo parte do processo de selecção;
- b) Em fase imediatamente posterior à admissão, integrando-se no período de estágio probatório ou de provisoriedade da nomeação.

3 — O processo de formação inicial é sempre objecto de avaliação e de classificação.

4 — A definição dos cursos, conteúdos programáticos e respectivos regulamentos de funcionamento que se insiram no âmbito da formação inicial são objecto de portaria conjunta dos membros do Governo da tutela, daquele que tiver a seu cargo as matérias da formação profissional na Administração Pública e daquele que tiver a seu cargo a função pública.

Artigo 9.º

Formação contínua

1 — A formação contínua visa promover a actualização e a valorização pessoal e profissional dos funcionários e agentes, em consonância com as políticas subjacentes aos programas de desenvolvimento, inovação e mudança da Administração Pública.

2 — Constituem objectivos específicos da formação contínua, nomeadamente, os seguintes:

- a) O complemento da formação de base, actualizando-a e proporcionando a preparação necessária para o desenvolvimento técnico-científico;
- b) A adequação às mudanças técnicas e tecnológicas com reflexo directo no ambiente de trabalho;
- c) O desenvolvimento sócio-profissional dos funcionários e agentes da Administração, tendo em conta a sua promoção na respectiva carreira.

3 — A formação profissional dos dirigentes integra-se no âmbito da formação contínua e visa, designadamente, a permanente actualização dos quadros dirigentes no domínio ds técnicas de gestão que influenciam mais directamente a qualidade, a rentabilidade e produtividade dos serviços.

4 — A formação para acesso na carreira integra-se na formação contínua, visa especificamente o desenvolvimento dos conhecimentos e aptidões profissionais considerados indispensáveis para o exercício de funções de maior complexidade e responsabilidade no âmbito da mesma carreira e traduz-se na frequência de acções de formação que a lei estabeleça como condição de acesso a categoria superior.

5 — A regulamentação dos cursos obrigatórios para acesso na carreira, bem como os respectivos conteúdos programáticos, sistemas de funcionamento e avaliação são objecto de portaria conjunta dos membros do Governo da tutela e dos que tiverem a seu cargo as matérias de formação profissional da Administração Pública e da função pública.

Artigo 10.º

Modalidades

1 — A formação profissional reveste modalidades diferenciadas, tais como a iniciação, o aperfeiçoamento, a especialização e a reconversão profissional.

2 — A formação profissional inicial abrange em regra a iniciação profissional.

3 — A formação contínua pode revestir as modalidades de formação aperfeiçoamento, formação especialização e formação reconversão profissional.

4 — A formação aperfeiçoamento visa o aprofundamento e a melhoria das capacidades já existentes.

5 — A formação especialização visa conferir e desenvolver ou aprofundar conhecimentos e aptidões profissionais relativamente a determinada técnica ou área do saber, proporcionando o exercício especializado de funções nos correspondentes domínios.

6 — A formação reconversão profissional visa conferir os conhecimentos e aptidões profissionais indispensáveis ao exercício das tarefas e responsabilidades relativas ao conteúdo funcional de carreira diversa daquela em que o funcionário está integrado, suprimindo a falta de habilitações literárias ou qualificações profissionais legalmente estabelecidas para provimento na nova carreira e possibilitando, dessa forma, a transição para a mesma.

7 — A formação reconversão profissional apoia as acções de reestruturação e redimensionamento da Administração Pública, por forma a incentivar uma política de mobilidade de recursos humanos na perspetiva do seu pleno aproveitamento e da melhoria da produtividade.

8 — A formação reconversão profissional é aplicável o disposto no n.º 5 do artigo anterior.

Artigo 11.º

Tipos de formação

1 — A formação profissional pode revestir, designadamente, os seguintes tipos:

- a) Cursos de formação de pequena, média e longa duração;
- b) Módulos de cursos de formação capitalizáveis;
- c) Seminários, encontros, jornadas e palestras;
- d) Estágios em entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras.

2 — Os tipos de formação referidos nas alíneas a) e b) do número anterior podem assumir a natureza presencial ou de formação à distância.

CAPÍTULO IV

Sistema de formação profissional

Artigo 12.º

Entidades competentes para realizar acções de formação

Para todos os efeitos legais, consideram-se competentes para a realização de formação na Administração Pública:

- a) Os organismos centrais de formação, com âmbito de actuação para a administração central, local e regional;

b) Os serviços da Administração Pública que tenham unidade de formação criada em lei orgânica;

c) Os serviços da Administração Pública que não tenham unidade de formação criada na respectiva lei orgânica;

d) As estruturas de natureza sindical representadas na Comissão Intersectorial de Formação (CIF);

e) As entidades privadas e os sindicatos devidamente acreditados para o efeito.

Artigo 13.º

Organismos centrais e sectoriais de formação

1 — Compete aos organismos centrais de formação:

a) Promover regularmente a realização de diagnósticos das necessidades de formação e estudos de impacto da formação nos seus domínios de intervenção;

b) Conceber atempadamente e desenvolver planos anuais de formação, de âmbito predominantemente horizontal para diferentes grupos de pessoal e tendo em conta as políticas relevantes do Governo e as principais necessidades identificadas nas suas áreas de actuação;

c) Conceber e executar um plano de formação contínua para os dirigentes da Administração Pública;

d) Apoiar os serviços sectoriais de formação através da elaboração e divulgação de instrumentos técnicos, com vista a facilitar a concretização das diferentes fases do processo formativo;

e) Assegurar a preparação pedagógica e a actualização de conhecimentos dos formadores da Administração Pública, tendo em conta a necessidade de manter uma bolsa de formadores que responda às necessidades formativas dos vários serviços nas áreas comuns da Administração;

f) Desenvolver projectos de formação ajustados às necessidades específicas dos serviços da Administração Pública, sempre que para tal solicitados.

2 — Compete aos organismos sectoriais de formação:

a) Conceber e realizar planos anuais de formação tendo em conta as áreas específicas de cada sector e a prévia identificação das necessidades;

b) Desenvolver projectos de formação associados, quer a planos de actividades, quer a processos de mudança que ocorram nos vários serviços.

3 — Os organismos centrais e sectoriais de formação fomentam e apoiam iniciativas de formação e podem estabelecer acordos ou protocolos de cooperação com outros organismos, designadamente universidades, centros de investigação, públicos ou privados, nacionais ou estrangeiros, visando:

a) Promover a aquisição de meios e competências adicionais e o intercâmbio de experiências;

b) Colaborar na concepção, programação e execução de planos e actividades de formação e informação de interesse para ambas as partes;

c) Desenvolver estudos e actividades de investigação em domínios de formação de interesse para a Administração Pública.

Artigo 14.º**Plano anual de formação**

1 — Os organismos centrais de formação com competência no âmbito da administração central e da administração local devem elaborar anualmente um plano de formação tendo em atenção a detecção de desajustamentos operativos e atitudinais, susceptíveis de actuação formativa correctiva, os objectivos gerais e especiais a prosseguir, as prioridades a observar e a calendarização das acções a desenvolver.

2 — Os organismos sectoriais de formação elaboram anualmente um plano de formação idêntico ao referido no número anterior.

3 — O plano anual de formação a que se referem os números anteriores deve ser divulgado por toda a Administração e pelo respectivo ministério ou serviço, consoante o âmbito de actuação.

4 — A solicitação dos serviços que não disponham de serviços sectoriais de formação, os serviços centrais devem projectar e executar as acções de formação que lhes sejam solicitadas.

5 — Os serviços da Administração Pública devem diagnosticar anualmente as necessidades de formação dos seus funcionários e agentes em articulação com a elaboração dos respectivos planos de actividades e preparar um plano de frequência de acções de formação daí decorrente sem prejuízo do disposto nos números anteriores.

6 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, os planos de formação visam satisfazer os requisitos legais para promoção garantindo o acesso dos funcionários e agentes com respeito pelo princípio da equidade, tendo em vista a igualdade de oportunidades.

Artigo 15.º**Acreditação de entidades formadoras**

1 — A acreditação das entidades referidas na alínea e) do artigo 12.º depende de despacho prévio do membro do Governo que tiver a seu cargo a formação profissional na Administração Pública sob parecer:

- a) Do Instituto Nacional de Administração (INA), para as acções destinadas à administração central;
- b) Do Centro de Estudos e Formação Autárquica (CEFA), para as acções destinadas à administração local.

2 — Os pedidos de acreditação referidos no número anterior devem ser acompanhados dos elementos que permitam avaliar a actividade formativa já desenvolvida, os objectivos que se propõem atingir e os projectos a desenvolver, os quais são definidos por portaria do membro do Governo que tenha a seu cargo a formação profissional.

3 — A acreditação é válida por um período de três anos, a partir da data da sua concessão, implicando a sua renovação a abertura de um novo processo de acreditação.

4 — A acreditação concedida na sequência do parecer de qualquer das entidades referidas no n.º 1 é válida para toda a Administração Pública.

5 — As entidades a que se refere a alínea c) do artigo 12.º podem ficar sujeitas ao regime de acreditação, após avaliação pelos serviços centrais de formação da actividade desenvolvida.

6 — Os despachos de acreditação podem ser revogados a todo o tempo por despacho fundamentado do membro do Governo que tiver a seu cargo a formação profissional da Administração Pública, ouvida a CIF.

Artigo 16.º**Indicadores de gestão da formação**

1 — Os serviços da Administração Pública que realizarem planos e acções de formação devem elaborar anualmente relatórios de actividades que contenham as acções desenvolvidas e o balanço dos resultados obtidos.

2 — Compete ao INA, para a administração central, e ao CEFA, para a administração local, elaborar relatórios anuais a apresentar ao Governo que traduzem os investimentos feitos nesta matéria, tendo por base a recolha de dados junto de toda a Administração, através de instrumentos de notação adequados.

Artigo 17.º**Avaliação da formação**

1 — A formação profissional na Administração Pública deve ser objecto de avaliação ao nível da qualidade das acções, do desempenho profissional dos formandos e dos resultados nas organizações.

2 — Em função dos objectivos de cada acção de formação, devem ser adoptados os seguintes instrumentos de avaliação:

- a) Provas de conhecimentos, sempre que se tenha por objectivo aferir o nível de eficácia relativa de cada participante;
- b) Metodologias de dinâmica de grupos, simulações ou métodos de casos, sempre que se pretenda verificar o nível de alteração da capacidade dos participantes;
- c) Questionários de avaliação das acções de formação, sempre que se pretenda avaliar a reacção dos formandos, a consecução dos objectivos das acções e o nível técnico-pedagógico das mesmas.

3 — As entidades formadoras da Administração Pública devem promover, de forma periódica e sistemática, a avaliação dos efeitos das acções de formação no nível de eficácia dos serviços, por forma a conhecer o impacte do investimento em formação nos resultados das organizações.

Artigo 18.º**Conceito de formador**

1 — Entende-se por formador o indivíduo que, reunindo os necessários requisitos científicos, técnicos, profissionais e pedagógicos, está apto a conduzir acções de formação de adultos, de acordo com objectivos e programas previamente definidos.

2 — O recrutamento, as condições de exercício da actividade de formador e os direitos e deveres dos formadores constam de estatuto próprio.

3 — Até à publicação do estatuto do formador o exercício da função monitoria faz-se sem prejuízo do cumprimento das actividades directamente ligadas às missões e objectivos de cada serviço.

CAPÍTULO V

Órgãos consultivos

Artigo 19.º

Órgãos consultivos

Constituem órgãos de apoio consultivo em matéria de formação e aperfeiçoamento profissional da Administração Pública:

- a) A Comissão Intersectorial de Formação (CIF);
- b) Os conselhos consultivos sectoriais (CCS).

Artigo 20.º

Comissão Intersectorial de Formação

1 — A CIF é um órgão consultivo do membro do Governo competente em matéria de formação profissional da Administração Pública ao qual compete:

- a) Colaborar na definição e permanente actualização da política de formação e aperfeiçoamento profissional da Administração Pública;
- b) Dar parecer sobre os planos anuais de formação do INA;
- c) Pronunciar-se sobre processos de acreditação e sobre qualquer outro assunto, a solicitação do seu presidente.

2 — A CIF é composta pelos seguintes membros:

- a) Presidente do INA, que preside;
- b) Os vice-presidentes do INA;
- c) Um representante de cada órgão sectorial de formação de âmbito ministerial;
- d) Um representante de cada um dos serviços responsáveis pela função pública e pela modernização administrativa;
- e) O presidente da Unidade de Gestão do Programa Integrado de Formação para a Modernização da Administração Pública (PROFAP);
- f) Três representantes das associações sindicais representativas dos trabalhadores da função pública;
- g) Até três personalidades de reconhecido mérito ligadas à formação e ao ensino, designadas por despacho do membro do Governo que tenha a seu cargo a formação profissional.

3 — A CIF funciona junto do INA, cabendo-lhe prestar o apoio técnico e administrativo indispensável ao seu funcionamento.

4 — A CIF aprova o seu próprio regulamento interno, podendo funcionar em reuniões restritas ou plenárias.

Artigo 21.º

Conselhos consultivos sectoriais

1 — Podem ser constituídos, com representação sindical, CCS, de âmbito ministerial, que têm por missão colaborar na determinação das necessidades de formação de cada departamento governamental, na definição dos princípios informadores da respectiva política de formação e na execução coordenada dos correspondentes planos de formação.

2 — A composição dos CCS consta de portaria conjunta dos membros do Governo interessado e daquele que tiver a seu cargo a formação profissional na Administração Pública.

3 — Cada CCS aprova o seu próprio regulamento interno.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 22.º

Certificação para o mercado de emprego

A certificação profissional para o mercado de emprego de formação ministrada no âmbito deste diploma rege-se pelas disposições aplicáveis do Decreto-Lei n.º 95/92, de 23 de Maio.

Artigo 23.º

Acompanhamento profissional

1 — O disposto no artigo 7.º não dispensa os dirigentes dos serviços de assegurar o acompanhamento profissional, no próprio local de trabalho, visando a transmissão ao funcionário ou agente dos conhecimentos e aptidões profissionais necessários ao exercício do respectivo posto de trabalho, bem como os procedimentos mais adequados ao incremento da qualidade do serviço prestado.

2 — O acompanhamento profissional cabe na esfera de responsabilidades próprias do pessoal dirigente e de chefia, podendo ser exercida através dos funcionários mais qualificados e experientes de cada serviço ou unidade orgânica, especialmente designados para o efeito.

3 — O acompanhamento profissional a que se refere os números anteriores não se considera formação profissional para os efeitos do presente diploma e é equiparado a exercício de funções no posto de trabalho.

Artigo 24.º

Norma transitória

O disposto no n.º 4 do artigo 8.º e no n.º 5 do artigo 9.º não é aplicável aos cursos já aprovados.

Artigo 25.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 28 de Outubro de 1993. — *Aníbal António Cavaco Silva* — *Jorge Braga de Macedo* — *Luís Francisco Valente de Oliveira* — *José Albino da Silva Peneda* — *António Fernando Couto dos Santos*.

Promulgado em 23 de Dezembro de 1993.

Publique-se.

O Presidente da República, MÁRIO SOARES.

Referendado em 28 de Dezembro de 1993.

O Primeiro-Ministro, *Aníbal António Cavaco Silva*.