
Normas com incidência nos trabalhadores com vínculo de emprego público, regulada pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, constantes do projeto de decreto-lei que define o regime da formação profissional da Administração Pública, revogando o Decreto-Lei n.º 50/98, de 11 de março

(Projeto de diploma para apreciação pública)

ÍNDICE

– Despacho	2
– Normas com incidência nos trabalhadores com vínculo de emprego público, regulada pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, constantes do projeto de decreto-lei que define o regime da formação profissional da Administração Pública, revogando o Decreto-Lei n.º 50/98, de 11 de março	2

Despacho

Nos termos da alínea *b*) do número 1 do artigo 472.º e do número 2 do artigo 473.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, em conjugação com o artigo 16.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, determina-se o seguinte:

1- A publicação em separata do *Boletim do Trabalho e Emprego* das normas com incidência nos trabalhadores com vínculo de emprego público, regulada pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, constantes do projeto de decreto-lei que define o regime da formação profissional da Administração Pública, revogando o Decreto-Lei n.º 50/98, de 11 de março.

2- O prazo de apreciação pública do projeto é de 20 dias, a contar da data da sua publicação, a título excecional e por motivos de urgência, e tendo em consideração o procedimento legislativo a que se encontram sujeitos bem como à necessidade da sua publicação se efetuar no prazo mais curto possível.

Lisboa, 30 de novembro de 2016 - A Secretária de Estado da Administração e do Emprego Público, Carolina Maria Gomes Ferra. (Por delegação de S. Ex.ª o Ministro das Finanças, Despacho n.º 3484/2016, *Diário da República*, 2.ª série, n.º 48, de 9 de março de 2016).

Normas com incidência nos trabalhadores com vínculo de emprego público, regulada pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, constantes do projeto de decreto-lei que define o regime da formação profissional da Administração Pública, revogando o Decreto-Lei n.º 50/98, de 11 de março

A preparação, acompanhamento e avaliação de políticas públicas ao serviço do desenvolvimento económico sustentável e da coesão social exige uma administração pública dinâmica, eficiente, inovadora, motivada e centrada nas efetivas necessidades dos cidadãos e agentes económicos. Para tanto é fundamental fazer diagnósticos rigorosos, definir prioridades e gerir de forma eficiente os recursos disponíveis, criando sinergias e potenciando a capacidade de transformação existente na sociedade.

Os recursos humanos são o ativo mais precioso de qualquer organização e a sua qualidade é determinante para o sucesso das políticas públicas.

O Programa do XXI Governo Constitucional aposta no reforço da qualificação dos trabalhadores da Administração Pública ao apontar para a «adoção de um novo sistema de formação contínua e integrada, atendendo ao perfil dos trabalhadores públicos e às necessidades dos serviços, nomeadamente através de protocolos com instituições do ensino superior».

O enquadramento legal da formação profissional na administração pública mantém-se praticamente inalterado desde a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 50/98, de 11 de março. Ainda que boa parte desse regime se mantenha atual, a sua operacionalização tem-se vindo a deparar com dificuldades que resultam, entre outras razões circunstanciais, da sua desadequação face às novas necessidades, tendências e modalidades de formação profissional, bem como ao desenvolvimento e diversificação verificados na oferta formativa existente no país. Por outro lado, as alterações organizativas que entretanto ocorreram nesta área também não se encontram refletidas nesse enquadramento.

Dando cumprimento às orientações do Programa do Governo nesta matéria, o presente diploma visa atualizar, desenvolver e aperfeiçoar o regime da formação profissional nas administrações públicas, criando condições para tornar mais efetivos o direito e o dever de formação profissional dos trabalhadores em funções públicas.

O novo regime da formação profissional na Administração Pública, não obstante aproveitar o que de mais positivo tem o atual regime, propõe-se a:

- Reforçar o papel da formação profissional como instrumento estratégico de modernização e transformação das administrações públicas, através do estabelecimento de áreas estratégicas de formação;

- Potenciar o aproveitamento da capacidade formadora existente no país, que conheceu assinalável desenvolvimento ao longo dos anos, trazendo para a linha da frente as diferentes instituições formadoras, contribuindo assim para a racionalização dos recursos nacionais;

- Aproveitar a especialização já instalada a nível nacional na regulação e certificação da qualidade da formação e dos agentes formativos, garantindo assim a homogeneidade dos padrões exigidos;

- Adequar a formação profissional às exigências da gestão e mecanismos de mobilidade das pessoas nas administrações, como é o caso do novo mecanismo de valorização profissional;

- Promover a melhor articulação entre os objetivos, o ciclo e os resultados da avaliação de desempenho dos serviços e dos trabalhadores públicos e a resposta que se exige do sistema de formação profissional para a melhoria global da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos;

- Aperfeiçoar o sistema de formação bem como a sua estrutura de governação, designadamente no que respeita aos órgãos consultivos, simplificando a organização de forma a torná-los mais consistentes e efetivos;

- Clarificar o papel do órgão central responsável pela formação na administração pública, atribuindo à Direção-Geral para a Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) as funções de proposição da política de formação profissional para a administração pública, de coordenação central do sistema de formação e de assegurar e garantir a formação nas áreas estratégicas de formação, sem pôr em causa as competências próprias e a autonomia das administrações regionais e da administração local;

- Melhorar e simplificar os mecanismos de reporte das atividades de formação, estabelecendo exigências e momen-

tos de reporte que permitem ajustar dinamicamente a oferta às reais necessidades formativas.

Foram ouvidos os órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas e a Associação Nacional de Municípios Portugueses.

Foram observados os procedimentos decorrentes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Assim:

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 198.º da Constituição da República Portuguesa, o Governo decreta o seguinte:

CAPÍTULO I

Disposições gerais

SECÇÃO I

Objeto, âmbito e conceitos

Artigo 1.º

Objeto

O presente diploma define o regime da formação profissional na Administração Pública.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

1- O âmbito de aplicação do presente diploma é o que se encontra definido no artigo 1.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o presente decreto-lei é objeto de adaptação à administração regional e à administração autárquica.

Artigo 3.º

Conceitos

Para efeitos do presente diploma, entende-se por:

a) «Formação profissional», o processo global e permanente de aquisição e desenvolvimento de competências exigidas para o exercício de uma atividade profissional ou para a melhoria do desempenho, promotor da valorização e do desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores e dirigentes da Administração Pública;

b) «Sistema de gestão da formação profissional da Administração Pública», o sistema que integra todas as fases do ciclo formativo, do diagnóstico à avaliação e pressupõe a definição de políticas, objetivos e metas a que deve obedecer a atividade formativa, em consonância com as políticas de desenvolvimento e inovação para a Administração Pública,

conferindo qualidade e relevância ao investimento em formação;

c) «Aprendizagem», o processo através do qual se assimilam valores e desenvolvem conhecimentos, capacidades e competências, podendo ocorrer em contexto formal, não formal e informal;

d) «Aprendizagem formal», a aprendizagem, intencional por parte do aprendente, que ocorre numa entidade formadora ou no local de trabalho, em contexto organizado e estruturado, sendo explicitamente concebida para prosseguir objetivos de assimilação de valores e desenvolvimento de competências;

e) «Aprendizagem não formal», a aprendizagem, intencional por parte do aprendente, integrada em atividades programadas que não são explicitamente designadas como atividades de aprendizagem;

f) «Aprendizagem informal», a aprendizagem, não intencional por parte do aprendente, não organizada, nem estruturada, resultante das atividades da vida quotidiana;

g) «Competências», a mobilização de conhecimentos, aptidões e atitudes, evidenciada em comportamentos observáveis e que contribui para a prossecução eficaz e eficiente dos objetivos organizacionais;

h) «Referencial de competências», o conjunto de competências exigidas para o exercício de uma atividade profissional ou para a obtenção de uma qualificação;

i) «Referencial de formação», o conjunto da informação que orienta a organização e o desenvolvimento da formação em função do perfil profissional ou do referencial de competências associado, contemplando, designadamente, os objetivos de aprendizagem e as competências a desenvolver, os destinatários e requisitos de acesso, o modelo avaliativo, a modalidade de formação, a estrutura curricular, o percurso de aprendizagem, a duração e o perfil do formador;

j) «Áreas estratégicas de formação», as áreas que decorrem da necessidade de capacitar a Administração Pública para a boa governação e gestão pública, promovendo a elevação dos respetivos níveis de competências;

l) «Modalidades da formação profissional», a organização da formação definida em função de características específicas, como o momento de realização, propósitos, tipologia, duração, forma de organização e destinatários;

m) «Entidade formadora», o órgão ou serviço público ou entidade devidamente reconhecida no âmbito do Sistema de Certificação de Entidades Formadoras, dotada de recursos e capacidade técnica e organizativa para desenvolver formação profissional;

n) «Formador», o indivíduo devidamente certificado no âmbito do Sistema de Certificação de Formadores, apto a conduzir ações pedagógicas promotoras do desenvolvimento de competências nos formandos;

o) «Formando», o indivíduo que frequenta uma ação de formação profissional, ou que está inserido num percurso de formação.

SECÇÃO II

Objetivos e princípios da formação profissional

Artigo 4.º

Objetivos

A formação profissional tem por objetivos:

- a) Capacitar os órgãos e serviços da Administração Pública, através da qualificação dos seus trabalhadores e dirigentes, para responder às exigências decorrentes das suas respetivas missões, atribuições e competências;
- b) Desenvolver competências de inovação e gestão da mudança, mediante a aquisição de conhecimentos e o desenvolvimento de capacidades reflexivas e críticas, propiciadoras de comportamentos e atitudes ajustados aos necessários processos de modernização administrativa;
- c) Contribuir para a eficiência, a eficácia e a qualidade dos serviços a prestar aos cidadãos e às empresas;
- d) Promover a capacitação humana para a governação digital;
- e) Assegurar a qualificação profissional dos trabalhadores e dirigentes e melhorar o seu desempenho, segundo referenciais de competências;
- f) Contribuir para o reforço da qualificação profissional, garantindo, sempre que necessário, a dupla certificação;
- g) Dinamizar uma cultura de gestão do conhecimento organizacional, que incentive e valorize a produção, a difusão e a utilização do conhecimento.

Artigo 5.º

Princípios

A formação profissional na Administração Pública assenta nos seguintes princípios:

- a) Universalidade, abrangendo todos os trabalhadores da Administração Pública;
- b) Igualdade no acesso, garantindo que os trabalhadores, independentemente da carreira, função, órgão ou serviço onde se encontrem integrados, tenham iguais oportunidades no acesso à formação profissional;
- c) Boa administração, contribuindo para uma Administração Pública eficaz, eficiente e com qualidade, próxima dos cidadãos e das empresas;
- d) Integração, garantindo-se a inserção e coerência dos processos formativos no ciclo de gestão de órgãos e serviços e de pessoas;
- e) Adequação do processo formativo, em todas as suas fases, às efetivas necessidades dos trabalhadores e dos órgãos e serviços.

CAPÍTULO II

Modalidades da formação profissional

Artigo 6.º

Formação inicial

1- A formação inicial geral é obrigatória, tem lugar durante o período experimental de vínculo e destina-se aos trabalhadores que iniciam funções públicas, visando contribuir para a consciencialização dos valores de serviço público e das especiais características do desempenho de funções públicas.

2- A formação inicial específica é a destinada à aquisição de competências indispensáveis ao início qualificado de uma atividade profissional, concretizada através de um programa adequado de formação.

3- A formação inicial específica pode desenvolver-se em dois momentos distintos:

- a) Em fase anterior à admissão, como condição da mesma;
- b) Em fase imediatamente posterior à admissão, integrando o período experimental.

4- No caso das carreiras especiais, a formação inicial específica obedece ao previsto nos respetivos diplomas reguladores.

5- Considera-se ainda formação inicial a exigida para o exercício de cargo dirigente, nos termos do respetivo estatuto.

Artigo 7.º

Formação contínua

1- A formação contínua visa promover a atualização e a valorização pessoal e profissional dos trabalhadores e dirigentes em funções públicas, em consonância com as políticas de desenvolvimento, inovação e mudança da Administração Pública.

2- A formação contínua desenvolve-se ao longo da carreira profissional do trabalhador em funções públicas e integra a aprendizagem formal, a não formal e a informal.

3- Constituem objetivos específicos da formação contínua:

- a) O aperfeiçoamento profissional, destinado a atualizar, desenvolver ou aprofundar conhecimentos, aptidões e atitudes específicos adquiridos em processos de aprendizagem prévios;
- b) A aquisição de competências visando o desempenho de novas atividades profissionais.

4- A formação contínua tem ainda como objetivo, transversal a todas as ações identificadas no número anterior, o desenvolvimento de competências para transferir a aprendizagem para o exercício do trabalho e continuar a aprender de forma autónoma e contínua ao longo da vida.

Artigo 8.º

Formação para a valorização profissional

A formação para a valorização profissional visa o reforço das competências profissionais dos trabalhadores, com vista à integração em novo posto de trabalho, na sequência de reorganização de órgãos ou serviços.

Artigo 9.º

Tipologia

1- A formação profissional tem a seguinte tipologia:

- a) Cursos de formação de pequena, média e longa duração;
- b) Seminários, encontros, jornadas, palestras, conferências e outras ações de carácter similar que não pressuponham a sua conclusão com aproveitamento;
- c) Estágios, oficinas de formação, comunidades de prática, mentoria, tutoria pedagógica e outras modalidades centradas nas práticas profissionais e no apoio à continuidade e transferência da aprendizagem.

2- A formação profissional estrutura-se, quanto à duração, em:

- a) Formação de curta duração, até 30 horas;
- b) Formação de média duração, superior a 30 horas e até 60 horas;
- c) Formação de longa duração, superior a 60 horas.

3- Os tipos de formação referidos no número 1 podem utilizar-se isolada ou complementarmente e desenvolvem-se, nomeadamente, em regime presencial, em contexto de trabalho, a distância, em ambientes virtuais de aprendizagem ou outras formas que enriqueçam o processo de aprendizagem facilitando a inovação.

CAPÍTULO III

Gestão da formação profissional

SECÇÃO I

Empregador público

Artigo 10.º

Deveres do empregador público

O empregador público deve proporcionar ao trabalhador o acesso a formação profissional e criar as condições facilitadoras da transferência dos resultados da aprendizagem para o contexto de trabalho.

Artigo 11.º

Diagnóstico de necessidades e planos de formação

1- Os órgãos e serviços da Administração Pública elaboram o plano de formação profissional, de acordo com o diagnóstico de necessidades efetuado.

2- O plano de formação deve preferencialmente, atender:

- a) Às políticas de desenvolvimento de recursos humanos e de inovação e modernização administrativas, garantindo uma abordagem prospetiva da atividade formativa;
- b) Às necessidades prioritárias dos trabalhadores face às exigências dos postos de trabalho que ocupam, aferidas de entre as áreas estratégicas definidas;
- c) À identificação de necessidades de formação decorrente do processo de avaliação do desempenho.

3- O plano de formação profissional, devidamente orçamentado, insere-se no ciclo de gestão dos órgãos e serviços,

fazendo parte integrante do plano de atividades.

4- A elaboração dos planos de formação é precedida de consulta prévia aos trabalhadores, podendo ser ouvidas as organizações dos trabalhadores que abrangem os respetivos serviços.

5- Os diagnósticos de necessidades de formação profissional dos órgãos ou serviços são comunicados à entidade coordenadora no primeiro trimestre de cada ano, em formato eletrónico, através de modelo próprio a disponibilizar pelo INA no respetivo sítio institucional da Internet.

Artigo 12.º

Relatório de gestão da formação

1- Os órgãos e serviços da Administração Pública reportam a informação relativa à formação profissional desenvolvida, em plataforma digital disponibilizada para o efeito.

2- A elaboração do relatório de gestão da formação obedece aos indicadores disponibilizados pela entidade coordenadora da formação profissional.

3- O relatório referido no número anterior integra o relatório de atividades, inserido no ciclo de gestão dos órgãos e serviços da Administração Pública.

SECÇÃO II

Trabalhadores

Artigo 13.º

Direitos dos trabalhadores

Sem prejuízo do disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, o trabalhador, enquanto formando, tem direito a:

- a) Frequentar ações de formação necessárias ao seu desenvolvimento pessoal e profissional;
- b) Apresentar propostas para elaboração do plano de formação do órgão ou serviço a que pertence;
- c) Utilizar, dentro do período laboral, o crédito de horas para a formação profissional, em regime de autoformação, nos termos do artigo 15.º

Artigo 14.º

Deveres dos trabalhadores

Constitui dever do trabalhador, enquanto formando, cumprir as suas obrigações legais em matéria de formação, designadamente:

- a) Respeitar a duração e horários estabelecidos na formação;
- b) Participar ativamente nas ações de formação;
- c) Partilhar a informação, os recursos didáticos e os métodos pedagógicos, no sentido de difundir conhecimentos e boas práticas em contexto de trabalho.

Artigo 15.º

Autoformação

1- Entende-se por autoformação o acesso à formação pro-

fissional por iniciativa do trabalhador e que corresponda às atividades inerentes ao posto de trabalho ou contribua para o aumento da respetiva qualificação.

2- Os órgãos e serviços da Administração Pública não podem impedir a frequência de ações de autoformação quando estas tenham lugar fora do período laboral.

3- O crédito para a formação profissional da iniciativa do trabalhador é de cem horas por ano civil, podendo, quando tal se justifique, em função da especial relevância para as atividades inerentes ao posto de trabalho, a apreciar pelo dirigente máximo do órgão ou serviço, ser ultrapassado até ao limite da carga horária prevista para a formação profissional que o trabalhador pretende realizar.

4- A autoformação é financiada pelo formando, sem prejuízo do disposto em lei especial.

5- A autoformação, quando realizada no período laboral, corresponde ao exercício efetivo de funções.

6- O pedido de autorização para a autoformação, a realizar durante o período laboral, deve ser apresentado ao dirigente máximo do órgão ou serviço, devidamente fundamentado e com indicação da data de início, do local de realização, natureza e programa, duração e, quando aplicável, a entidade formadora.

7- A recusa do acesso a autoformação deve ser sempre fundamentada.

8- O pedido de autoformação apresentado por trabalhador que não tenha sido contemplado no plano de formação ou ações de formação do órgão ou serviço, só pode ser recusado com fundamento no prejuízo do normal funcionamento do serviço.

9- O trabalhador a quem for concedida a autorização para autoformação deve, no final da mesma, apresentar junto do órgão ou serviço relatório e, quando aplicável, o respetivo certificado de formação.

10- O não cumprimento do previsto no número anterior impede a concessão de autorização para formação no ano em curso e no seguinte.

CAPÍTULO IV

Governança da formação profissional da Administração Pública

SECÇÃO I

Entidade coordenadora e áreas estratégicas

Artigo 16.º

Entidade coordenadora

1- A coordenação da formação profissional na Administração Pública é assegurada pela Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA).

2- Para efeitos do número anterior, o INA dinamiza uma rede de órgãos de coordenação horizontal e vertical que, pelas suas atribuições em matéria de formação profissional, desempenham o papel de pontos focais, potenciando dinâmicas

de partilha de conhecimento e criação de sinergias.

3- Os órgãos e serviços da Administração Pública e as demais entidades formadoras devem prestar ao INA a colaboração e informação solicitadas.

Artigo 17.º

Competências da entidade coordenadora

1- Compete ao INA, enquanto entidade coordenadora da formação profissional da Administração Pública:

a) Estudar e propor as estratégias orientadoras da política pública de formação profissional na Administração Pública;

b) Conceber, propor e implementar os instrumentos de gestão da formação que promovam a adequação da oferta formativa às necessidades da Administração Pública;

c) Promover a gestão do processo de formação profissional, integrada no ciclo de gestão dos órgãos e serviços, que potencie a criação de valor;

d) Desenhar, propor, difundir e apoiar a implementação de metodologias e instrumentos técnicos, a adotar pelos órgãos e serviços da Administração Pública, que contribuam para a boa gestão das diferentes fases do processo formativo;

e) Recolher dados que permitam avaliar o cumprimento dos planos de formação e o investimento efetuado nesta matéria pelos órgãos e serviços da Administração Pública;

f) Desenhar e propor o sistema de indicadores que presida à elaboração dos relatórios de gestão da formação pelos órgãos e serviços da Administração Pública;

g) Elaborar o Relatório de Gestão da Formação na Administração Pública, caracterizando as ações desenvolvidas e avaliando os resultados obtidos, numa ótica gestionária e de melhoria contínua;

h) Promover a avaliação do impacto da formação nos órgãos e serviços da Administração Pública;

i) Promover mecanismos de governação participada, aberta e transparente do sistema de formação profissional, propiciatórios de um ambiente de colaboração, confiança, aprendizagem e melhoria contínua.

2- São submetidas à aprovação do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública as propostas referidas nas alíneas a), b), d), f) e g) do número anterior.

Artigo 18.º

Áreas estratégicas de formação

1- Compete ao INA propor ao membro do Governo responsável pela área da Administração Pública:

a) Áreas estratégicas de formação;

b) Referenciais de formação nas áreas estratégicas.

2- São desde logo consideradas áreas estratégicas de formação:

a) A formação inicial geral referida no número 1 do artigo 6.º;

b) A formação para ingresso na carreira técnica superior através do Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública;

c) A formação inicial e contínua para cargos dirigentes;

d) A formação para a valorização profissional.

3- Compete ao INA garantir, direta ou indiretamente, a realização da formação nas áreas estratégicas.

4- Compete ainda ao INA a monitorização da oferta formativa das entidades formadoras, nas áreas estratégicas.

5- A estrutura curricular dos referenciais de formação nas áreas estratégicas é proposta em articulação com a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público.

SECÇÃO II

Entidades formadoras

Artigo 19.º

Entidades formadoras

1- São entidades formadoras no sistema de formação profissional da Administração Pública:

- a) O INA;
- b) As entidades setoriais de formação;
- c) Os órgãos e serviços da Administração Pública;
- d) As entidades formadoras públicas ou privadas que sejam reconhecidas pelos respetivos ministérios da tutela e que se encontrem inseridas, nomeadamente, nos sistemas educativo, científico ou tecnológico;
- e) Os centros de formação das associações sindicais e profissionais;
- f) Quaisquer outras entidades formadoras privadas.

2- As entidades formadoras referidas no número anterior devem cumprir as exigências legais previstas no Sistema de Certificação das Entidades Formadoras.

3- O dirigente máximo de órgão ou serviço que recorra à contratação de entidade formadora não identificada no número 1 da presente disposição, incorre em responsabilidade financeira e disciplinar.

Artigo 20.º

Entidades setoriais de formação

Para efeitos do presente diploma, consideram-se entidades setoriais de formação:

- a) Os órgãos e serviços que disponham de unidades de formação de âmbito ministerial como tal reconhecidas nas respetivas leis orgânicas ou estatutos;
- b) As unidades de formação dos órgãos ou serviços com mais de 1500 trabalhadores em funções públicas reconhecidas nas respetivas leis orgânicas ou estatutos.

Artigo 21.º

Sistema de avaliação da formação

1- A formação profissional é objeto de avaliação, perspectivada como atividade estratégica de melhoria contínua e inovação, que possibilita a monitorização sistemática das intervenções formativas.

2- As entidades formadoras devem, na fase de planeamento da formação, definir o respetivo modelo de avaliação, identificando as finalidades, os instrumentos, os momentos e os níveis avaliativos de intervenção.

3- Os níveis avaliativos são identificados em função do objeto de avaliação, designadamente, a satisfação, a aprendizagem realizada, a transferência da aprendizagem para o

contexto de trabalho, os resultados ou impactos da transferência na organização e o retorno do investimento.

4- Os instrumentos deverão ser adequados a cada nível avaliativo, podendo ser adotados, isolada ou complementarmente, inquéritos, testes, participação em fóruns ou outras atividades colaborativas, dinâmica de grupos, apresentação de relatórios, trabalhos ou publicações, grupos de foco, entrevista, observação do desempenho, monitorização do desempenho do serviço, indicadores de atividade, ou outros que confirmam qualidade ao processo avaliativo.

5- No caso da formação em áreas estratégicas, o sistema de avaliação deve seguir o determinado no respetivo referencial de formação.

SECÇÃO III

Formadores

Artigo 22.º

Formadores

1- A atividade de formador, para efeitos do presente diploma, obedece ao regime da formação e certificação de competências pedagógicas dos formadores que desenvolvem a sua atividade no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações.

2- Cada entidade formadora constitui uma bolsa de formadores com o perfil requerido nos referenciais de formação.

3- Os trabalhadores em funções públicas podem exercer a atividade de formador em regime de acumulação de funções, nos termos legais.

Artigo 23.º

Remuneração dos formadores de entidade formadora pública

1- O valor hora da formação ministrada pelas entidades formadoras públicas referidas nas alíneas a) a c) do número 1 do artigo 19.º obedece a critérios padronizados, de acordo, designadamente, com o tipo de formação, destinatários e complexidade, nos termos fixados por despacho do membro do Governo responsável pelas áreas das finanças e da Administração Pública, sob proposta da entidade coordenadora.

2- Quando o formador seja trabalhador em funções públicas da entidade de formação e a atividade de formação não se encontre prevista na descrição do respetivo posto de trabalho, é aplicável o disposto no número 3 do artigo anterior.

3- O disposto no número 1 não prejudica as regras aplicáveis em formação financiada por fundos europeus.

SECÇÃO IV

Órgãos de consulta e coordenação

Artigo 24.º

Conselho Geral de Formação Profissional

1- É criado como órgão consultivo do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública, para a formação profissional, o Conselho Geral da Formação Profissional, abreviadamente designado por CGFP.

2- O CGFP tem a seguinte composição:

- a) O membro do Governo responsável pela área da Administração Pública, que preside;
- b) O diretor-geral do INA;
- c) O diretor-geral da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público;
- d) O diretor-geral da Direção-Geral das Autarquias Locais;
- e) O diretor-geral da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho;
- f) O presidente do Instituto do Emprego e Formação Profissional;
- g) O presidente da Agência Nacional para a Qualificação e Ensino Profissional;
- h) O presidente da Agência para a Modernização Administrativa;
- i) Um representante da Administração Regional dos Açores;
- j) Um representante da Administração Regional da Madeira;
- k) Um representante da Associação Nacional de Municípios Portugueses;
- l) Um representante da Associação Nacional de Freguesias;
- m) Três representantes das associações sindicais representativas dos trabalhadores da Administração Pública;
- n) Até três personalidades de reconhecido mérito ligadas à formação e ao ensino, designadas pelo membro do Governo responsável pela área da Administração Pública.

3- O presidente do CGFP pode delegar a sua competência no diretor-geral do INA.

4- Compete ao CGFP:

- a) Colaborar na definição e permanente atualização da política de formação profissional da Administração Pública;
- b) Apreciar o relatório da atividade de Formação da Administração Pública;
- c) Pronunciar-se sobre quaisquer outros assuntos, a solicitação do seu presidente.

5- O CGFP, funciona junto do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública, incumbindo ao INA o apoio técnico e administrativo indispensável ao funcionamento das presentes estruturas.

6- O CGFP aprova o seu regulamento interno.

Artigo 25.º

Comissão de Coordenação da Formação Profissional

1- No âmbito da coordenação da formação profissional na Administração Pública assegurada pelo INA, é criada a Comissão de Coordenação da Formação Profissional, abreviadamente designada por CCFP.

2- A CCFP tem a seguinte composição:

- a) Dirigentes máximos dos órgãos ou serviços com competências de coordenação do sistema de formação profissional da Administração Pública Central, Regional e Autárquica;
- b) Dirigentes máximos das entidades setoriais da formação profissional na Administração Pública Central.

3- Integram a CCFP as seguintes secções especializadas:

- a) Secção especializada de coordenação da formação pro-

fissional, abreviadamente designada por SEC;

- b) Secção intersectorial da formação profissional, abreviadamente designada por SIF.

4- Incumbe à SEC a coordenação horizontal do sistema de formação profissional da Administração Pública, designadamente:

- a) Promover a qualidade, eficácia e eficiência do sistema de formação profissional;
- b) Garantir a articulação dos órgãos de coordenação nas matérias da sua competência.

5- Incumbe à SIF a coordenação vertical do sistema de formação profissional da Administração Pública, designadamente:

- a) Pronunciar-se sobre as metodologias e instrumentos de gestão desenhados pela entidade coordenadora;
- b) Facilitar e promover a implementação das metodologias e instrumentos mencionados na alínea anterior.

6- A CCFP funciona junto do INA, que assegura ainda o apoio técnico e administrativo.

7- A CCFP aprova o seu regulamento interno.

Artigo 26.º

Protocolos

As entidades coordenadoras de formação devem fomentar e apoiar iniciativas de colaboração, mediante o estabelecimento de protocolos de cooperação com outras entidades, designadamente instituições de ensino superior público, centros de investigação públicos ou privados, nacionais ou estrangeiros, e organizações sindicais e profissionais, visando:

- a) Reforçar a capacitação institucional e humana, através da partilha de conhecimentos e boas práticas;
- b) Colaborar na conceção, programação e execução de planos de formação e informação de interesse para as partes;
- c) Desenvolver estudos e atividades de investigação em domínios de formação de interesse para a Administração Pública.

CAPÍTULO V

Disposições finais e transitórias

Artigo 27.º

Relatórios de gestão da formação

Até à disponibilização da plataforma digital prevista no presente diploma os relatórios de gestão da formação são enviados à entidade coordenadora em formato eletrónico, através de modelo próprio a disponibilizar pelo INA no respetivo sítio institucional da Internet.

Artigo 28.º

Certificação para o mercado de emprego

A certificação da formação profissional para o mercado de emprego, ministrada no âmbito do presente decreto-lei, rege-se pelas disposições aplicáveis no âmbito do sistema nacional de certificação.

Artigo 29.º

Reforço de qualificações

1- No âmbito de realização do diagnóstico de necessidades de formação devem os órgãos e serviços da Administração Pública identificar os trabalhadores integrados em carreiras gerais com qualificações inferiores ao nível 3.

2- No âmbito do Sistema Nacional de Qualificações, compete ao INA promover o acompanhamento dos trabalhadores mencionados no número anterior, garantindo a necessária articulação com a Agência Nacional para a Qualificação e Ensino Profissional com vista à concretização dos respetivos planos formativos.

Artigo 30.º

Revogação

1- É revogado o Decreto-Lei n.º 50/98, de 11 de Março.

2- O disposto no número anterior produz efeitos, no âmbito das administrações regionais e da administração autárquica, na data de entrada em vigor dos diplomas a que se refere o número 2 do artigo 2.º, salvo no que respeita aos órgãos de consulta e coordenação previstos nos artigos 24.º e 25.º, os quais substituem de imediato os previstos no Decreto-Lei n.º 50/98, de 1 de março.

3- Todas as referências aos diplomas ou normas ora revogadas entendem-se feitas para as correspondentes normas do presente diploma.

Artigo 31.º

Entrada em vigor

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

Informações:

DSATD: Praça de Londres, 2, 4.º - Telefone 21 115 50 00

Execução gráfica: Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação - *Depósito legal n.º 25 515/89*