

MINISTÉRIO DAS FINANÇAS

Decreto-Lei n.º 48/2012

de 29 de fevereiro

No âmbito do Compromisso Eficiência, o XIX Governo Constitucional determinou as linhas gerais do Plano de Redução e Melhoria da Administração Central (PREMAC), afirmando que o primeiro e mais importante impulso do Plano deveria, desde logo, ser dado no processo de preparação das leis orgânicas dos ministérios e dos respetivos serviços.

Trata-se de algo absolutamente estruturante, por um lado, para o início de uma nova fase da reforma da Administração Pública, no sentido de a tornar eficiente e racional na utilização dos recursos públicos e, por outro, para o cumprimento dos objetivos de redução da despesa pública a que o país está vinculado. Com efeito, mais do que nunca, a concretização simultânea dos objetivos de racionalização das estruturas do Estado e de melhor utilização dos seus recursos humanos é crucial no processo de modernização e de otimização do funcionamento da Administração Pública.

Importava decididamente repensar e reorganizar a estrutura do Estado, no sentido de lhe dar uma maior coerência e capacidade de resposta no desempenho das funções que deverá assegurar, eliminando redundâncias e reduzindo substancialmente os seus custos de funcionamento.

No quadro do cumprimento dos objetivos de melhoria do funcionamento dos serviços do Estado e da otimização progressiva dos meios humanos afetos à Administração Pública, a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas, que sucederá ao Instituto Nacional de Administração, I. P., assumirá um papel central no desenvolvimento, na qualificação e na gestão integrada dos trabalhadores em exercício de funções públicas, bem como na implementação de boas práticas de governação e de organização funcional que promovam a flexibilidade de gestão, o envolvimento, a motivação e desenvolvimento dos recursos humanos do Estado com a consequente responsabilidade individual e coletiva pelos resultados alcançados.

A missão e as atribuições definidas, bem como a estrutura apresentada para a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas, conferem a esta entidade um âmbito alargado de atuação em matéria de gestão de recursos humanos do Estado. Esta Direção-Geral manterá quase a totalidade das anteriores atribuições do Instituto Nacional de Administração, I. P., às quais serão acrescentadas novas e importantes áreas de atuação.

As competências na área da formação continuarão a ter um caráter nuclear na Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas, sendo-lhe, todavia, acrescidas especiais responsabilidades nos domínios do recrutamento interno e externo e da gestão da mobilidade para o conjunto da Administração Pública.

Pretende-se que a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas venha a atuar como a entidade central responsável pela definição integrada das políticas de gestão de recursos humanos da Administração Pública, concentrando as responsabilidades de entidade gestora do recrutamento, da formação e da mobilidade dos trabalhadores em exercício de funções públicas. Esta

Direção-Geral assumirá ainda a responsabilidade pelo desenvolvimento da cooperação técnica internacional, designadamente com instituições congéneres, nos domínios da valorização dos recursos humanos da Administração Pública.

Assim:

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

Artigo 1.º

Natureza

A Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas, abreviadamente designada por INA, é um serviço central da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa.

Artigo 2.º

Missão e atribuições

1 — O INA tem por missão promover o desenvolvimento, a qualificação e a mobilidade dos trabalhadores em funções públicas, através da gestão de competências e da avaliação de necessidades de pessoal face à missão, objetivos e atividades dos serviços públicos e gestão de carreiras, visando a integração dos processos de desenvolvimento organizacional e constituindo-se como referência nacional na área da formação, para os organismos nacionais ou estrangeiros que prossigam fins análogos.

2 — O INA prossegue as seguintes atribuições:

a) Coordenar a implementação das políticas de desenvolvimento de recursos humanos, promovendo a respetiva integração e coerência numa ótica de otimização do potencial individual e coletivo;

b) Assegurar a adequação dos recursos humanos planeados face à missão, objetivos e atividades dos serviços e organismos da Administração Pública;

c) Definir e controlar as políticas de recrutamento interno e externo na Administração Pública, criando condições para a implementação do recrutamento centralizado;

d) Prestar apoio técnico e operacional aos serviços e organismos da Administração Pública no âmbito do recrutamento e seleção, incluindo o previsto no artigo 13.º dos Estatutos da Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública, aprovados pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro;

e) Assegurar o planeamento e a gestão da formação, nomeadamente através do diagnóstico de necessidades de formação e qualificação dos recursos humanos face à missão, objetivos e atividades dos serviços e órgãos da Administração Pública;

f) Definir perfis de formação transversais para a Administração Pública, promovendo o aprofundamento e diversidade da oferta formativa e dos ciclos de formação;

g) Planear, coordenar e promover a execução de ações de especialização, aperfeiçoamento e atualização profissional nos domínios transversais da Administração Pública;

h) Exercer as funções de coordenação do sistema de formação profissional da Administração Pública, nomeadamente as previstas no artigo 30.º do Decreto-Lei n.º 50/98,

de 11 de março, alterado pelos Decretos-Lei n.ºs 70-A/2000, de 5 de maio, e 174/2001, de 31 de maio;

i) Exercer as funções de entidade gestora da mobilidade;

j) Gerir os instrumentos e processos de mobilidade e de orientação de carreira, realizando estudos com vista à criação de condições que agilizem a operacionalização destes processos;

k) Adotar mecanismos de dinamização da mobilidade voluntária, através de plataforma eletrónica transversal às administrações públicas, com cruzamento de oferta e procura de disponibilidades de mobilidade;

l) Promover ações destinadas a reforçar as capacidades profissionais dos trabalhadores colocados em situação de mobilidade especial, visando o seu adequado desenvolvimento profissional e a satisfação das necessidades dos serviços e organismos da Administração Pública;

m) Assegurar a conceção curricular de ações de formação para resposta a necessidades específicas e alinhadas com prioridades de gestão dos serviços e órgãos da Administração Pública;

n) Estabelecer referenciais de competências reconhecidos, visando a qualificação profissional, a especialização em novas competências essenciais à mobilidade e à requalificação dos trabalhadores em funções públicas;

o) Assegurar a cooperação técnica internacional, designadamente com instituições congéneres, nos domínios da valorização dos recursos humanos das administrações públicas;

p) Promover a melhoria do desempenho dos serviços e órgãos da Administração Pública através da introdução de novos métodos de gestão e novas metodologias de trabalho.

Artigo 3.º

Órgãos

O INA é dirigido por um diretor-geral, coadjuvado por um subdiretor-geral, cargos de direção superior de 1.º e 2.º graus respetivamente.

Artigo 4.º

Diretor-geral

1 — Compete ao diretor-geral dirigir e orientar a ação do INA em função da missão que lhe está cometida e nos termos das competências que lhe sejam conferidas por lei ou que nele sejam delegadas ou subdelegadas.

2 — Ao subdiretor-geral compete substituir o diretor-geral nas suas faltas e impedimentos e exercer as competências que por este lhe sejam delegadas ou subdelegadas.

Artigo 5.º

Organização interna

A organização interna do INA obedece ao modelo de estrutura hierarquizada.

Artigo 6.º

Receitas

1 — O INA dispõe das receitas provenientes de dotações que lhe forem atribuídas no Orçamento do Estado.

2 — O INA dispõe ainda das seguintes receitas próprias:

a) As receitas resultantes das ações de formação e dos contratos de investigação ou de prestação de serviços celebrados especificamente para o efeito entre o INA e quaisquer entidades nacionais, estrangeiras e internacionais;

b) Os montantes obtidos com a exploração contratual de direitos, designadamente o produto da venda de estudos, arrendamento de instalações e venda de publicações pertencentes ao INA;

c) As participações ou subsídios concedidos por quaisquer entidades;

d) Quaisquer outras receitas que lhe sejam atribuídas por lei, contrato ou outro título.

3 — As receitas referidas no número anterior são consignadas à realização de despesas do INA durante a execução do orçamento do ano a que respeitam.

4 — As quantias cobradas pelo INA são fixadas e periodicamente atualizadas por despacho do membro do Governo responsável pela área das finanças e da Administração Pública, tendo em atenção os meios humanos e materiais mobilizados em cada caso, podendo ainda ser tidos em conta os custos indiretos de funcionamento.

Artigo 7.º

Despesas

Constituem despesas do INA as que resultem de encargos decorrentes da prossecução das atribuições que lhe estão cometidas.

Artigo 8.º

Mapa de cargos de direção

Os lugares de direção superior de 1.º e 2.º graus e de direção intermédia de 1.º grau constam do mapa anexo ao presente decreto-lei, do qual faz parte integrante.

Artigo 9.º

Sucessão

O INA sucede nas atribuições do Instituto Nacional de Administração, I. P., que se extingue, com exceção das relativas ao desenvolvimento de estudos aplicados e projetos de inovação e de apoio à mudança organizacional que são integradas na Direção-Geral da Administração e do Emprego Público.

Artigo 10.º

Critérios de seleção de pessoal

É definido como critério geral e abstrato de seleção do pessoal necessário à prossecução das atribuições fixadas no artigo 2.º, o exercício de funções no Instituto Nacional de Administração, I. P., com exceção da área de desenvolvimento de estudos aplicados e projetos de inovação e de apoio à mudança organizacional.

Artigo 11.º

Norma revogatória

É revogado o Decreto-Lei n.º 85/2007, de 29 de março.

Artigo 12.º

Entrada em vigor

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

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 26 de janeiro de 2012. — *Pedro Passos Coelho* — *Vitor Louçã* *Rabaça Gaspar*.

Promulgado em 27 de fevereiro de 2012.

Publique-se.

O Presidente da República, ANÍBAL CAVACO SILVA.

Referendado em 28 de fevereiro de 2012.

O Primeiro-Ministro, *Pedro Passos Coelho*.

ANEXO

(Mapa a que se refere o artigo 8.º)

Designação dos cargos dirigentes	Qualificação dos cargos dirigentes	Grau	Número de lugares
Diretor-geral	Direção superior.	1.º	1
Subdiretor-geral	Direção superior.	2.º	1
Diretor de serviços	Direção intermédia.	1.º	5

Decreto-Lei n.º 49/2012**de 29 de fevereiro**

No âmbito do Compromisso Eficiência, o XIX Governo Constitucional determinou as linhas gerais do Plano de Redução e Melhoria da Administração Central (PREMAC), afirmando que o primeiro e mais importante impulso do Plano deveria, desde logo, ser dado no processo de preparação das leis orgânicas dos ministérios e dos respetivos serviços.

Trata-se de algo absolutamente estruturante, por um lado, para o início de uma nova fase da reforma da Administração Pública, no sentido de a tornar eficiente e racional na utilização dos recursos públicos e, por outro, para o cumprimento dos objetivos de redução da despesa pública a que o país está vinculado. Com efeito, mais do que nunca, a concretização simultânea dos objetivos de racionalização das estruturas do Estado e de melhor utilização dos seus recursos humanos é crucial no processo de modernização e de otimização do funcionamento da Administração Pública.

Importava decididamente repensar e reorganizar a estrutura do Estado, no sentido de lhe dar uma maior coerência e capacidade de resposta no desempenho das funções que deverá assegurar, eliminando redundâncias e reduzindo substancialmente os seus custos de funcionamento.

Trata-se agora de concretizar os objetivos de racionalização da estrutura do Estado e da melhor utilização dos seus recursos humanos, consagrados no Decreto-Lei n.º 117/2011, de 15 de dezembro, que aprovou a Lei Orgânica do Ministério das Finanças, definindo os novos modelos orgânicos que integram a respetiva estrutura.

O modelo orgânico dos Serviços Sociais da Administração Pública deve ainda refletir os princípios estruturantes

do Sistema de Ação Social Complementar, regulado no Decreto-Lei n.º 122/2007, de 27 de abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 146/2008, de 29 de julho, quais sejam os da adequação, não cumulação e responsabilidade do Estado, na concessão, com carácter de complementaridade, de benefícios aos trabalhadores da Administração Pública.

Os Serviços Sociais da Administração Pública incorporam estes princípios otimizando os recursos que lhe estão afetos, garantindo a eficácia, eficiência e economia dos serviços.

Assim:

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Artigo 1.º

Natureza

Os Serviços Sociais da Administração Pública, abreviadamente designados por SSAP, são um serviço central da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa e financeira.

Artigo 2.º

Missão e atribuições

1 — Os SSAP têm por missão assegurar a ação social complementar da generalidade dos trabalhadores da Administração Pública, com exceção daqueles que se encontrem abrangidos por outros serviços específicos de idêntica natureza.

2 — Os SSAP prosseguem as seguintes atribuições:

- a) Contribuir para a definição de um sistema coerente de ação social complementar transversal a toda a Administração Central do Estado e assegurar a sua implementação;
- b) Propor a definição das condições de acesso aos benefícios de ação social complementar;
- c) Garantir a gestão dos benefícios de ação social complementar;
- d) Assegurar uma adequada gestão das receitas, designadamente as provenientes de quotizações;
- e) Recolher e manter permanentemente atualizada informação estatística sobre o universo de beneficiários e de benefícios concedidos.

Artigo 3.º

Órgãos

1 — Os SSAP são dirigidos por um presidente, coadjuvado por um vice-presidente, cargos de direção superior de 1.º e 2.º graus, respetivamente.

2 — Junto dos SSAP funciona o conselho consultivo da ação social complementar.

Artigo 4.º

Presidente

1 — Sem prejuízo das competências que lhe forem conferidas por lei ou que nele sejam delegadas ou subdelegadas, compete ao presidente:

- a) Promover a realização de estudos conducentes à permanente adequação à realidade social da política de