

## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

### Resolução do Conselho de Ministros n.º 88/2010

A Direcção-Geral de Informática e Apoio aos Serviços Tributários e Aduaneiros (DGITA) tem por missão apoiar a Direcção-Geral dos Impostos (DGCI) e a Direcção-Geral das Alfândegas e dos Impostos Especiais sobre o Consumo (DGAIEC) no domínio dos sistemas e tecnologias de informação, nomeadamente através de infra-estruturas tecnológicas que assegurem a prestação de serviços de qualidade para concretização dos objectivos estratégicos e respectivas atribuições, visando a integral satisfação dos contribuintes, quer no domínio do cumprimento das obrigações tributárias, quer no capítulo da tutela plena e efectiva dos seus direitos e interesses legalmente protegidos.

O apoio prestado pela DGITA assume especial relevância no quadro das atribuições daquelas direcções-gerais, porquanto a sua intervenção técnica e operacional é determinante na execução dos objectivos da DGCI e da DGAIEC, na medida em que as tecnologias de informação e comunicação têm um forte impacto nas diversas áreas funcionais em que se materializa a actividade tributária, designadamente na liquidação e cobrança de tributos e execução da função de inspecção e justiça tributária.

Para garantir a continuidade e qualidade dos serviços que a DGITA presta àquelas direcções-gerais, pretende-se, por um lado, submeter à concorrência a infra-estrutura de comunicações e os serviços associados de gestão e manutenção da rede que suportam actualmente os serviços que a DGITA operacionaliza, mediante a abertura de um procedimento de concurso limitado por prévia qualificação, com publicação no *JOUE*, tendo em vista a contratação da «Rede integrada de serviços de comunicação da DGITA» e, por outro lado, celebrar um contrato de aquisição de serviços para licenciamento e manutenção de *software*, através da adopção de procedimento de concurso público, tendo por objectivo assegurar o normal funcionamento da plataforma integrada na rede informática tributária e aduaneira e que permite o acesso aos sistemas informáticos de suporte ao desenvolvimento da actividade tributária, cuja contratação directa foi, nos termos do n.º 4 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 37/2007, de 19 de Fevereiro, já autorizada, face às exigências de um modelo de contratação contextualizado em função das melhores soluções técnicas.

Assim:

Nos termos da alínea e) do n.º 1 do artigo 17.º e do n.º 1 do artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 197/99, de 8 de Junho, e da alínea g) do artigo 199.º da Constituição, o Conselho de Ministros resolve:

1 — Autorizar a realização da despesa decorrente da contratação da:

a) Rede integrada de serviços de comunicação da Direcção-Geral de Informática e Apoio aos Serviços Tributários e Aduaneiros (DGITA), até ao montante de € 20 000 000, a que acresce IVA à taxa legal em vigor, não podendo, em cada ano económico, exceder as seguintes importâncias:

- i) Em 2011 — € 2 900 000;
- ii) Em 2012 — € 6 000 000;
- iii) Em 2013 — € 6 000 000;
- iv) Em 2014 — € 3 333 333,33;
- v) Em 2015 — € 666 666,67;
- vi) Em 2016 — € 666 666,67;
- vii) Em 2017 — € 333 333,33;
- viii) Em 2018 — € 100 000.

b) Aquisição de serviços para licenciamento e manutenção de *software* para a plataforma integrada na rede informática tributária e aduaneira, até ao montante de € 10 911 000, a que acresce IVA à taxa legal em vigor, não podendo, em cada ano económico, exceder as seguintes importâncias:

- i) Ano 2011 — € 3 495 000;
- ii) Ano 2012 — € 3 921 000;
- iii) Ano 2013 — € 3 495 000.

2 — Estabelecer que as importâncias fixadas no número anterior para cada ano económico podem ser acrescidas dos saldos que se apurarem na execução orçamental do ano anterior.

3 — Determinar, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 20.º do Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de Janeiro, o recurso aos seguintes procedimentos pré-contratuais:

a) Concurso limitado por prévia qualificação no que respeita à contratação prevista na alínea a) do n.º 1, com publicação de anúncios no *Jornal Oficial da União Europeia*; e

b) Concurso público no que respeita à contratação prevista na alínea b) do n.º 1, com publicação de anúncios no *Jornal Oficial da União Europeia*.

4 — Delegar, com a faculdade de subdelegação, ao abrigo do disposto no artigo 109.º do Código dos Contratos Públicos, no membro do Governo responsável pela área das finanças a competência para a prática de todos os actos a realizar no âmbito dos procedimentos referidos no número anterior, designadamente a competência para:

a) Aprovar o anúncio, o programa, o caderno de encargos e as demais peças procedimentais relevantes;

b) Designar o júri do concurso e proferir o correspondente acto de adjudicação;

c) Aprovar a minuta de contrato a celebrar e representar a entidade adjudicante na respectiva assinatura.

5 — Determinar que a presente resolução produz efeitos a partir da data da sua aprovação.

Presidência do Conselho de Ministros, 4 de Novembro de 2010. — O Primeiro-Ministro, *José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa*.

### Resolução do Conselho de Ministros n.º 89/2010

A melhoria dos serviços públicos prestados às pessoas e às empresas, por via da qualificação e da modernização dos serviços, constitui uma orientação do XVIII Governo Constitucional.

Com a presente resolução estabelece-se um plano de acção que visa três objectivos essenciais. Em primeiro lugar, garantir, até 2013, o acesso efectivo à formação profissional a todos os trabalhadores em funções públicas na Administração Central do Estado. Em segundo lugar, adequar a oferta formativa às necessidades dos trabalhadores e dos serviços. Finalmente, em terceiro lugar, avaliar o impacto da formação na qualidade dos serviços prestados e na produtividade dos trabalhadores.

Para atingir estes objectivos estabelecem-se metas de identificação das necessidades de formação dos trabalha-

dores. Determina-se, assim, o aprofundamento das ofertas de formação:

- i) Na formação inicial;
- ii) Na formação em atendimento ao público;
- iii) Na formação para dirigentes;
- iv) Na melhor utilização das tecnologias de informação e de comunicação (TIC); e
- v) Na promoção da excelência no serviço público.

Determina-se, ainda, a inscrição nos quadros de avaliação e responsabilização (QUAR) de cada órgão e serviço de objectivos quantificados de formação, como forma de garantir o acesso de todos os trabalhadores à formação.

O objectivo de permitir, até 2013, que todos os trabalhadores em funções públicas tenham acesso a formação adequada surge no seguimento das acções que foram sendo adoptadas nos últimos anos, como a reforma da formação profissional, o estabelecimento do regime jurídico do sistema nacional de qualificações e a consequente aprovação do catálogo nacional de qualificações, a criação dos centros novas oportunidades e, ainda, a abertura às universidades da formação em alta direcção de órgãos e serviços públicos.

Com efeito, a formação dos trabalhadores em funções públicas tem vindo a aumentar para números sem precedentes, destacando-se as 827 acções de formação, com um total de 23 401 participantes, que o Instituto Nacional de Administração (INA) realizou em 2008. Em 2009 o número de acções de formação elevou-se para inéditos 971, com um total de 26 344 participantes.

Além do que, sobretudo por efeito das políticas públicas no âmbito da qualificação e formação desde 2005, os trabalhadores em funções públicas e os respectivos serviços encontram hoje no sistema nacional de qualificações várias alternativas que permitem satisfazer as necessidades de formação de base, bem como as necessidades de formação profissional inicial e contínua, incluindo a especializada, por sua vez articuladas com os processos de reconhecimento, validação e certificação de competências escolares ou profissionais.

Não obstante esta evolução, a informação disponível aponta para que apenas cerca de 40% dos trabalhadores em funções públicas beneficiem actualmente da oferta de formação profissional habitualmente disponibilizada no âmbito dos serviços e organismos do Estado.

Importa, pois, aprofundar o trabalho desenvolvido e, em face destes dados e no contexto da mais abrangente estratégia do Governo de aprofundamento da valorização das qualificações dos portugueses, assumir uma nova meta: garantir, até 2013, o acesso efectivo à formação profissional por todos os trabalhadores em funções públicas.

Desta forma, o Governo dá mais um contributo para a modernização e para a qualificação dos serviços públicos, optimizando as competências profissionais dos trabalhadores do Estado em favor da prossecução de uma actividade administrativa cada vez mais eficaz e eficiente junto dos cidadãos e das empresas.

Pretende-se, ainda, promover a cooperação e parceria entre as entidades públicas e entidades privadas, bem como com as entidades representativas dos trabalhadores, designadamente no contexto do processo negocial de revisão do Decreto-Lei n.º 50/98, de 11 de Março.

Finalmente, importa ainda referir que a presente resolução tem vocação de aplicação às várias administrações públicas, pressupondo naturalmente a salvaguarda das

especificidades próprias das administrações regional e autárquica.

O resultado da consulta aos representantes dos Governos Regionais, da Associação Nacional de Municípios Portugueses e da Associação Nacional de Freguesias, no âmbito da comissão intersectorial de formação, permite desde já antecipar que os eixos de acção definidos nesta resolução venham igualmente a ser dinamizados nas administrações regional e autárquica.

A presente resolução vem, então, estabelecer orientações e linhas de acção para a formação dos trabalhadores em funções públicas, com especial destaque para o alargamento da formação a todos os níveis da Administração Central do Estado e a todos os seus trabalhadores.

Assim:

Nos termos da alínea g) do artigo 199.º da Constituição, o Conselho de Ministros resolve:

Aprovar o plano de acção para a formação profissional dos trabalhadores da Administração Pública para o período 2011-2013, constante do anexo à presente resolução e que dela faz parte integrante.

Presidência do Conselho de Ministros, 4 de Novembro de 2010. — O Primeiro-Ministro, *José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa*.

#### ANEXO

### Plano de acção para a formação profissional dos trabalhadores da Administração Pública no período 2011-2013

#### I — Objectivos

1 — Permitir o acesso efectivo à formação profissional por parte de todos os trabalhadores que exercem funções públicas na Administração Central do Estado até final de 2013.

2 — Adequar de forma eficaz a oferta formativa às necessidades operacionais dos trabalhadores e dos serviços.

3 — Avaliar o impacto da formação na produtividade dos trabalhadores e na qualidade dos serviços prestados aos cidadãos e às empresas.

#### II — Acções a desenvolver

1 — Diagnóstico de necessidades de formação:

1.1 — De modo a assegurar a adequação da resposta a nível de conteúdos e formatos das acções de formação a desenvolver, é essencial que sejam identificadas as necessidades de formação nos órgãos e serviços da Administração Pública. Para tal, sem prejuízo da desejável flexibilidade que importa que continue a ser assegurada aos serviços e organismos que pretendam desenvolver autonomamente a concretização da estratégia formativa, impõe-se o aperfeiçoamento dos procedimentos já previstos na lei em vigor no que respeita à articulação e optimização das ofertas de formação na Administração Pública.

Desta forma, determina-se:

a) O levantamento complementar das necessidades de formação por parte dos órgãos e serviços;

b) A disponibilização, no sítio da Internet do Instituto Nacional de Administração (INA), de uma funcionalidade em que os trabalhadores directamente possam apresentar sugestões relativas à formação profissional;

c) A elaboração pelo INA, com base nos dados recolhidos, de um relatório de análise a submeter ao Governo,

identificando as áreas de intervenção prioritárias para a preparação de projectos-piloto a iniciar até ao final do 1.º trimestre de 2011.

2 — Criação de um sistema de identificação de necessidades, programação e avaliação — a identificação das necessidades de formação e a sua adequação aos objectivos estratégicos do serviço são objectivos permanentes. Como tal, é essencial desenvolver uma ferramenta que auxilie os órgãos e serviços, bem como os próprios dirigentes e trabalhadores, nessa tarefa.

Assim, estabelece-se:

a) A necessidade de aprofundar o actual processo de desenvolvimento de uma metodologia que identifique as necessidades de formação respeitantes a cada posto de trabalho, em função das competências requeridas para o mesmo, prepare o correspondente plano de formação e defina quais os métodos de avaliação do impacto da formação desenvolvida na produtividade do trabalhador e do serviço;

b) Que este projecto seja alinhado, nos próximos dois anos, não só com o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), mas também com o futuro sistema de Gestão de Recursos Humanos (GeRHuP);

c) Que, na prossecução desta acção, deve atender-se ao conhecimento e experiência específicos de entidades como o INA, o Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), a Agência para a Modernização Administrativa (AMA) ou a Agência Nacional para a Qualificação (ANQ), CIG (Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género), bem como as recomendações apresentadas pela comissão intersectorial de formação (CIF) e, por essa via, dos contributos recolhidos das entidades de coordenação formativa de âmbito autárquico e regional;

d) Que a adequação da metodologia preconizada seja testada no ano de 2011 em universos-piloto, designadamente em organismos e serviços da Administração Central do Estado.

3 — Reforço da utilização das tecnologias de informação e de comunicação (TIC) — no desenvolvimento de novas ofertas formativas e nos programas de formação a manter devem ser empregues novas metodologias de formação, como seja o caso do *e-learning* (sessões à distância) e *b-learning* (misto de sessões presenciais e à distância), com o objectivo de agilizar e generalizar o acesso ao conhecimento, bem como permitir uma maior flexibilidade na conformação da oferta formativa à situação específica dos serviços e respectivos trabalhadores, destinatários dessa formação, procurando ultrapassar os eventuais estrangimentos, particularmente de tempo e de custos de deslocação, da formação exclusivamente presencial.

4 — Desenvolvimento de novas ofertas formativas — o acesso efectivo à formação a todos os trabalhadores que exercem funções públicas concretiza-se nos diversos domínios da formação:

4.1 — Na formação inicial — a formação inicial, de carácter obrigatório, destina-se aos trabalhadores que iniciam funções públicas e tem duas componentes: a formação inicial geral e a formação inicial específica.

A formação inicial geral, de curta duração e comum às diversas carreiras, introduz os trabalhadores nos fundamentos, cultura de exigência e regime específico da prestação

do serviço público, desde logo na sua vertente ética e deontológica, onde se inscrevem designadamente os princípios de não discriminação em função do género, gestão de eventuais conflitos de interesse, entre outros.

A formação inicial específica, de duração superior à formação geral, é relativa a cada carreira, geral ou especial, e cruza-se, muitas vezes, com as necessidades de actualização e formação contínua de determinados grupos profissionais, em regra de natureza especializada.

4.2 — Na formação em atendimento ao público — esta formação é obrigatória para os trabalhadores que exercem funções de atendimento ao público e visa a optimização de técnicas de atendimento, centrando-se na satisfação das necessidades dos utentes e na gestão de eventuais conflitos, bem como a aprendizagem da organização e metodologias de trabalho adequadas ao serviço.

4.3 — Na formação para dirigentes — a formação para dirigentes deve continuar a orientar os dirigentes para uma Administração focada nas necessidades do cidadão, criando uma comunidade de gestores públicos capacitados para a compreensão das prioridades estratégicas do serviço público, para a definição de objectivos exigentes e para o desenvolvimento de um trabalho produtivo com as suas equipas.

Neste contexto, importa reforçar o enfoque em matérias como gestão estratégica, simplificação e modernização administrativas, inovação, metodologias de trabalho optimizadas por tecnologias de informação, igualdade de género e inteligência emocional e cultura de meritocracia apoiada na diferenciação de desempenho.

4.4 — Na melhor utilização das TIC — este tipo de formação visa aumentar o desempenho dos trabalhadores da Administração Pública neste domínio e, simultaneamente, contribuir para reduzir os custos actuais com prestadores de serviços externos. Compreende, assim, uma primeira componente de carácter mais abrangente, na óptica de utilizador das TIC, e uma segunda componente para trabalhadores específicos da área das TIC.

No que respeita à primeira componente, ela inclui não apenas a formação referente à utilização dos instrumentos de produtividade mais usuais, mas também a formação nos conceitos de ferramentas colaborativas designadamente para a comunicação intra e inter-serviços, introduzindo essa cultura e as suas potencialidades na Administração Pública. A segunda componente, por seu turno, incide, em especial, na governação das TIC, permitindo melhorar a gestão dos sistemas de informação e a relação custo-benefício para a Administração Pública.

4.5 — Na promoção da excelência no serviço público — a excelência do serviço público depende, com efeito, da excelência das pessoas que o prestam. A Administração Pública está pois, por isso, particularmente empenhada na sua promoção e na potenciação da apetência das mesmas para essa excelência e para a superação de objectivos, implementando e dinamizando os instrumentos normativos que contribuam para motivar e manter os trabalhadores que se distingam pelas suas elevadas capacidades, pela sua dedicação especial e pelo desempenho altamente relevante.

Desse empenho constitui exemplo a concepção e desenvolvimento de programas com o perfil de *Master in Public Administration* (MPA), pós-graduações ou outros cursos similares especialmente dirigidos a estes trabalhadores com elevado potencial.



O modelo de participação e de financiamento destes programas será enquadrado por regulamento próprio que assenta nas seguintes linhas orientadoras:

a) O Estado financia parcial ou totalmente o investimento a efectuar por cada formando, fazendo-o depender de:

i) Avaliação de desempenho relevante, no contexto do SIADAP ou de sistema adaptado de diferenciação do desempenho;

ii) Avaliação de mérito nos respectivos cursos;

b) O financiamento pressupõe, contratualmente, a assumpção pelo formando do compromisso de manutenção do vínculo laboral com a Administração Pública por um período mínimo de referência. Caso tal não venha a acontecer por motivo imputável ao trabalhador, este deverá restituir o montante referido.

Desta forma, determina-se a concepção e o desenvolvimento, pelo INA, dos seguintes programas:

a) Programa integrado de formação inicial de natureza presencial para todos os trabalhadores que iniciam o exercício de funções públicas;

b) Programa de formação em atendimento ao público, até ao final do 1.º trimestre de 2011, em colaboração com a AMA, através de projectos-piloto;

c) Programa formativo para os dirigentes — em estreita conjugação com as entidades referidas na alínea c) do n.º 2, em função das respectivas competências específicas — que se caracterize:

i) Pela flexibilidade, permitindo selecção de módulos de formação pelos dirigentes em função das suas necessidades; e

ii) Pelo enfoque na gestão estratégica, na simplificação e na modernização administrativas, na inovação, em metodologias de trabalho optimizadas por tecnologias de informação, na igualdade de género, na inteligência emocional e na cultura de meritocracia apoiada na diferenciação de desempenho;

d) A concepção de um modelo de participação e de financiamento dos programas com o perfil de MPA, a regulamentar, através do qual o Estado financia o investimento a efectuar por cada formando, fazendo-o depender de:

i) Avaliação de desempenho relevante;

ii) Avaliação de mérito nos respectivos cursos;

iii) Compromisso de manutenção do vínculo laboral com a Administração Pública por um período mínimo de referência;

e) A concepção e o desenvolvimento pelo INA, em colaboração com outros organismos, na medida em que se mostrar adequado, de parcerias com instituições nacionais e estrangeiras com vista à criação de cursos especialmente destinados a trabalhadores de elevado potencial.

5 — Definição anual de objectivos quantificados de formação — para a concretização dos objectivos assumidos com o presente plano de acção é essencial estabelecer objectivos anuais quantificados de formação.

Assim, determina-se:

a) Os órgãos e serviços da Administração Central devem prever no respectivo quadro de avaliação e responsabiliza-

ção (QUAR) objectivos quantificados anuais de formação profissional para dirigentes e trabalhadores, tendencialmente alinhados com o mandato dos dirigentes superiores e respectivas cartas de missão, de modo a assegurar que a totalidade dos dirigentes e trabalhadores da Administração Central do Estado acede a formação profissional até final de 2013;

b) O Conselho Coordenador de Avaliação de Serviços (CCAS) deve preparar as orientações para os serviços de modo a que o cumprimento do objectivo definido seja coerentemente integrado na avaliação do serviço em causa;

c) O cumprimento desta meta deve ser considerado critério de avaliação de desempenho dos dirigentes superiores.

6 — Regulamentação do exercício da função de formador na Administração Pública — este plano de acção é também o contexto que evidencia a oportunidade de adequar a caracterização do perfil funcional do formador, através da aprovação, até final de 2010, da portaria já hoje prevista no Decreto-Lei n.º 50/98, de 11 de Março.

A regulamentação a aprovar deve enquadrar e sistematizar, designadamente:

a) Os princípios e regras relativos à actividade de formador, designadamente nas situações em que seja desempenhada por um trabalhador em funções públicas; e

b) Os termos em que ocorre a avaliação dessa actividade, quer pelos formandos quer pelos serviços e organismos que beneficiam da formação.

7 — Promoção de parcerias — ao longo do período 2011-2013 deve ser promovida a celebração de protocolos de parceria entre órgãos e serviços da Administração Pública e entidades credenciadas para ministrar formação aos trabalhadores em funções públicas, incluindo estruturas sindicais, com vista a uma optimização da oferta formativa, em particular atendendo a vantagens associadas a proximidade geográfica, especialização em determinadas áreas de formação e acesso a infra-estruturas de apoio.

#### Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2010

A realização, em Portugal, nos dias 19 e 20 de Novembro de 2010, da Cimeira da Organização do Tratado do Atlântico Norte (OTAN/NATO) reveste-se da maior importância para o Estado Português e para todos os Estados membros da Organização.

Durante o período da Cimeira, por razões de segurança, a circulação na cidade de Lisboa estará fortemente condicionada, limitando a mobilidade dos cidadãos e o tráfego rodoviário.

As restrições à circulação por motivos de segurança afectarão a cidade de Lisboa, em especial a área envolvente à realização da Cimeira, pelo que se considera adequado conceder tolerância de ponto, no dia 19 de Novembro, aos trabalhadores que exercem funções públicas na administração central e nos institutos públicos, no concelho de Lisboa.

Esta medida foi considerada necessária em reuniões realizadas nos dias 9 e 10 de Novembro pelas entidades responsáveis pela segurança da referida Cimeira.

Assim:

Nos termos da alínea g) do artigo 199.º da Constituição, o Conselho de Ministros resolve:

1 — Conceder tolerância de ponto aos trabalhadores que exercem funções públicas na administração central e