

### **Projeto de Lei n.º 1198/XIII/4.ª (NINSC)**

**Procede à sétima alteração à Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro e à segunda alteração aos Estatutos da Comissão de Recrutamento e Selecção para a Administração Pública publicados no anexo A à Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro**

Data de admissão: 17 de abril de 2019

Comissão Eventual para o Reforço da Transparência no Exercício de Funções Públicas

### **Índice**

- I. Análise da iniciativa**
- II. Enquadramento parlamentar**
- III. Apreciação dos requisitos formais**
- IV. Análise de direito comparado**
- V. Consultas e contributos**
- VI. Avaliação prévia de impacto**
- VII. Enquadramento bibliográfico**

**Elaborado por:** Paula Faria (BIB), Rafael Silva (DAPLEN), Ágata Leite (DAC), Filomena Romano de Castro e Liliana Teixeira Martins (DILP)

16 de maio de 2019

## I. Análise da iniciativa

---

### • A iniciativa

A presente iniciativa visa «uma melhoria dos processos de recrutamento e seleção» para os altos cargos da Administração Pública, pautando-se por quatro princípios: credibilização, aprofundamento, clarificação e transparência, conforme melhor exposto no preâmbulo da iniciativa.

Com vista a assegurar este objetivo a iniciativa contempla alterações ao [Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Órgãos da Administração Central, Regional e Local do Estado](#)<sup>1</sup> e aos [Estatutos da Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública](#)<sup>2</sup> (artigo 1.º).

No que respeita ao Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Órgãos da Administração Central, Regional e Local do Estado as alterações e aditamentos propostos constam dos artigos 2.º e 3.º da iniciativa e versam, nomeadamente, sobre:

- Qualificação dos cargos de direção superior constantes do anexo III como «cargos de confiança política» e os restantes «de natureza predominantemente técnica» *cfr.* artigo 2.º;
- Criação da distinção entre cargos de natureza predominante técnica e cargos de confiança política, com reflexos nas alterações introduzidas aos artigos 18.º e 19.º (aplicáveis aos cargos de direção superior de natureza predominantemente técnica), e no aditamento dos artigos 19.º-B e 19.º-C (aplicáveis aos cargos de confiança política);
- Introdução de alterações no seguimento da Lei n.º 26/2019, de 28 de março, que consagra a necessidade de se assegurar no plano do pessoal dirigente e dos órgãos da Administração Pública uma representação equilibrada de homens e mulheres, *vd.* proposta de aditamento de novo n.º 10 ao artigo 18.º e n.º 8 do artigo 19.º- B, proposto aditar;

---

<sup>1</sup> Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada pelas Leis n.ºs 51/2005, de 30 de agosto, 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 64/2011, de 22 de dezembro, 68/2013, de 29 de agosto, e 128/2015, de 03 de setembro;

<sup>2</sup> Publicados no anexo A da Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, alterada pela Lei n.º 128/2015, de 3 de setembro, que republica os Estatutos.

- Propostas de alterações com vista à clarificação dos impedimentos que devem existir no provimento dos cargos de direção superior, *cfr.* artigo 19.º-D proposto aditar.

Apresentamos no [Anexo I – Quadro Comparativo](#), um quadro representativo das alterações propostas e suas inerentes consequências, para uma melhor compreensão da iniciativa em apreço.

Com vista a harmonizar estas alterações expostas, é proposta a alteração do artigo 1.º dos Estatutos da Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública (CReSAP) (artigo 4.º) que se reporta missão da CReSAP no recrutamento e seleção «de candidatos para os cargos de direção superior de natureza predominantemente técnica da administração central do Estado (...) ou para cargos a estes equiparados a qualquer título – *cfr.* al. a) do artigo 1.º; e para a avaliação dos currículos e da adequação de competências das personalidades indigitadas para exercer cargos de confiança política da administração central do Estado» - *cfr.* al. b) do artigo 1.º.

É previsto, ainda, um regime transitório – artigo 5.º – com vista a salvaguardar as designações de pessoal dirigente existentes na data de entrada em vigor da presente iniciativa, bem como dos concursos cujos avisos de abertura se encontrem publicados em tal data, encontrando-se a entrada em vigor do diploma prevista no artigo 6.º, e desenvolvido [infra](#).

Por fim, salienta-se que o [Projeto de Lei n.º 1200/XIII/4.ª](#) (Ninsc) - Proceda à quarta alteração ao Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de Março, à segunda alteração à Lei n.º 67/2013, de 28 de Agosto, à sétima alteração do Decreto-Lei n.º 28/2008, de 22 de Fevereiro, e à segunda alteração aos Estatutos da Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública publicados no anexo A à Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, propõe-se a alterar, também, o artigo 1.º dos Estatutos da CReSAP.

- **Enquadramento jurídico nacional**

A Constituição da República Portuguesa (CRP), no capítulo referente aos direitos, liberdades e garantias, no n.º 2 do [artigo 47.º](#), estabelece o direito de acesso à função pública, em condições de igualdade e liberdade, em regra por via de concurso. No capítulo referente aos direitos, liberdades e garantias políticas, o n.º 2 do [artigo 50.º](#) estabelece a garantia de não se ser prejudicado na colocação, no emprego, na carreira profissional em virtude do exercício dos direitos políticos ou do desempenho de cargos públicos.

No título referente à Administração Pública, o [artigo 266.º](#) enuncia um conjunto de princípios conformadores da atuação administrativa e no [artigo 269.º](#) são reafirmados os princípios da prossecução do interesse público e da legalidade (n.º 1) e a garantia de não ser prejudicado ou beneficiado em virtude do exercício de quaisquer direitos políticos, nomeadamente por opção partidária (n.º 2).

Ainda, na Constituição, o n.º 1 do [artigo 18.º](#) dispõe que os preceitos constitucionais respeitantes aos direitos, liberdades e garantias são diretamente aplicáveis e vinculam as entidades públicas e privadas.

Analisando os referidos preceitos constitucionais, os Professores Jorge Miranda e Rui Medeiros<sup>3</sup> defendem que «em íntima ligação com o princípio da aplicabilidade direta, o n.º 1 do artigo 18.º aponta as entidades públicas como primeiras destinatárias das normas constitucionais sobre direitos, liberdades e garantias. Todas as entidades públicas e não apenas o Estado ou os entes estaduais, seja qual for a sua forma jurídica e seja qual for o seu modo de atuação. E são destinatários todos os órgãos do poder público, independentemente da função do Estado que exerçam, seja ela política em sentido estrito, legislativa, executiva ou jurisdicional».

Os mesmos Professores<sup>4</sup> afirmam que «diferente do concurso para efeito de acesso na Administração Pública é o concurso para o preenchimento de lugares e de quadros do escalão médio superior. Na lógica do artigo 47.º n.º 2, e em nome da necessária institucionalização da Administração Pública – posta ao serviço do interesse público (artigo 266.º, n.º1) – deve valer outrossim a regra de concurso. Só em cargos de confiança política, os quais deveriam ser definidos por lei e com alcance restritivo, se compreende a sua dispensa (assim, os gabinetes dos grupos parlamentares e dos membros do Governo)».

O estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado, aprovado pela [Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro](#)<sup>5</sup> foi objeto de [diversas alterações através das Leis n.ºs 51/2005, de 30 de agosto, 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 64/2011, de 22 de dezembro, 68/2013, de 29 de agosto, e 128/2015, de 3 de setembro.](#)

<sup>3</sup> MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui - Constituição Portuguesa Anotada – Tomo I, Coimbra Editora, 2005, pág. 323.

<sup>4</sup> MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui – Constituição Portuguesa Anotada – Tomo I, Coimbra Editora, 2005, pág. 478 e 479.

<sup>5</sup> [Texto consolidado.](#)

Nos termos do estatuto, são cargos dirigentes os cargos de direção, gestão, coordenação e controlo dos serviços e órgãos públicos, que se qualificam em dois níveis, cargos de direção superior<sup>6</sup> e cargos de direção intermédia<sup>7</sup> e, em função do nível hierárquico e das competências e responsabilidades que lhes estão cometidas, subdividem-se, os primeiros, em dois graus, e os segundos, em tantos graus quantos os que a organização interna exija (n.ºs 1 e 2 do [artigo 2.º](#)).

O estatuto estabelece que os titulares dos cargos de direção superior são recrutados, por procedimento concursal, de entre indivíduos com licenciatura concluída à data de abertura do concurso há, pelo menos, dez ou oito anos, consoante se trate de cargos de direção superior de 1.º ou de 2.º grau, vinculados ou não à Administração Pública, que possuam competência técnica, aptidão, experiência profissional e formação adequada ao exercício das respetivas funções.

A iniciativa do procedimento concursal cabe ao membro do Governo com poder de direção ou de superintendência e tutela sobre o serviço ou órgão em que se integra o cargo a preencher, competindo-lhe, neste âmbito, identificar as competências do cargo de direção a prover, caracterizando o mandato de gestão e as principais responsabilidades e funções que lhe estão associadas, bem como a respetiva carta de missão.

O procedimento concursal é conduzido pela Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública, entidade independente, que funciona junto do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública, nos termos dos respetivos Estatutos (n.ºs 1, 2 e 3 do [artigo 18.º](#)).

A última alteração ao estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado, pela [Lei n.º 128/2015, de 3 de setembro](#), prende-se com a introdução de um maior equilíbrio entre a intervenção do membro do Governo competente e a CReSAP no processo de recrutamento e seleção. O primeiro, que detinha o exclusivo da definição do perfil do candidato, passou a identificar as competências do cargo a prover, a caracterizar o mandato de gestão e as principais responsabilidades e funções que lhe estão associadas, bem como a respetiva carta de missão, cabendo à CReSAP elaborar uma proposta de perfil de avaliação de competências do candidato a selecionar, nos termos dos n.ºs 3 e 4 do [artigo 18.º](#).

---

<sup>6</sup> São designadamente cargos de direção superior de 1.º grau – diretor-geral, secretário-geral, inspetor-geral, e presidente; e de 2.º grau – subdiretor-geral, secretário-geral adjunto, subinspetor-geral e vice-presidente.

<sup>7</sup> São designadamente cargos de direção intermédia de 1.º grau os de diretor de serviços e de 2.º grau os de chefe de divisão.

É fixado um prazo máximo de 45 dias, contado da data do recebimento da proposta de designação da CReSAP, para que o membro do Governo competente proceda ao provimento do cargo de direção superior. No entanto, é introduzida uma regra semelhante à prevista no Estatuto do Gestor Público, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 71/2007, de 17 de março, no sentido de que não pode ocorrer a designação de cargos de direção superior entre a convocação de eleições para a Assembleia da República ou a demissão do Governo e a investidura parlamentar do novo Governo (n.º 5 do [artigo 27.º](#)).

Os cargos de direção superior são providos por despacho do membro do Governo competente, em regime de comissão de serviço, por período de cinco anos, renovável por igual período sem necessidade de recurso a procedimento concursal. A duração da comissão de serviço e das respetivas renovações não pode exceder, na globalidade, 10 anos consecutivos (n.ºs 12 e 14 do [artigo 19.º](#)<sup>8</sup>).

Os titulares dos cargos de direção intermédia são recrutados, por procedimento concursal, de entre trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado, licenciados, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam seis ou quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, consoante se trate de cargos de direção intermédia de 1.º (diretores de serviços) ou de 2.º grau (chefes de divisão), respetivamente (n.º 1 do [artigo 20.º](#)<sup>9</sup>).

Nos casos em que o procedimento concursal fique deserto ou em que nenhum dos candidatos reúna condições para ser designado, nos termos do n.º 7 do [artigo 21.º](#), os titulares dos cargos de direção intermédia podem igualmente ser recrutados, em subsequente procedimento concursal, de entre indivíduos licenciados sem vínculo à Administração Pública que reúnam os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 20.º e desde que: a) o serviço ou organismo interessado o tenha solicitado, em proposta fundamentada, ao membro do Governo responsável pela área da Administração Pública; b) O recrutamento caiba dentro da quota anualmente fixada para o efeito pelo membro do Governo responsável pela área da Administração Pública; c) o membro do Governo responsável pela área da Administração Pública o tenha autorizado.

<sup>8</sup> Redação dada pela [Lei n.º 128/2015, de 3 de setembro](#).

<sup>9</sup> Redação dada pela [Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro](#).

Os titulares dos cargos de direção intermédia são providos por despacho do dirigente máximo do serviço ou órgão, em comissão de serviço, pelo período de três anos, renovável por iguais períodos de tempo (n.º 9 do [artigo 21.º<sup>10</sup>](#)).

A [Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro](#), veio modificar os procedimentos de recrutamento, seleção e provimento nos cargos de direção superior da Administração Pública, procedendo à quarta alteração à [Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro](#), na sua redação atual, que aprova o estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado.

Com o objetivo de tornar mais transparente e imparcial o provimento dos cargos de topo da Administração Pública, a referida Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, alterada pela [Lei n.º 128/2015, de 3 de setembro](#), introduziu um conjunto de inovações ao paradigma do recrutamento e seleção então vigente, de entre as quais se destacam a instituição de procedimentos concursais para efeitos do provimento dos cargos de direção superior e a criação da [Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública](#) (CReSAP), entidade independente que funciona junto do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública.

Nos termos dos Estatutos da Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública, publicados no anexo A à Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, na sua redação atual, a CReSAP é constituída por um presidente e por três a cinco vogais permanentes, que devem ser selecionados de entre personalidades de reconhecido mérito profissional, credibilidade e integridade pessoal, sendo que os segundos devem ainda ter exercido atividade, preferencialmente, na área dos recursos humanos ou da Administração Pública.

A CReSAP assegura com transparência, isenção, rigor e independência as funções de recrutamento e seleção de candidatos para cargos de direção superior da Administração Pública e avalia o mérito dos candidatos a gestores públicos.

Conforme prevê o artigo 1.º dos Estatutos, a CReSAP tem por missão o recrutamento e seleção de candidatos para cargos de direção superior da administração central do Estado abrangidos pelo disposto nos artigos 1.º e 2.º da [Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro](#), na sua redação atual, e, ainda, a avaliação dos currículos e da adequação das competências das personalidades indigitadas para exercer cargos de gestor público,

---

<sup>10</sup> Redação dada pela [Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro](#).

nos termos previstos no Estatuto do Gestor Público<sup>11</sup>, aprovado pelo [Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de março](#)<sup>12</sup>, alterado pela [Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro](#), pelos [Decretos-Leis n.ºs 8/2012, de 18 de janeiro](#), e [39/2016, de 28 de julho](#) ou cargos a estes equiparados a qualquer título<sup>13</sup>.

A Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública (CReSAP) passou a ter intervenção na designação dos diretores executivos de agrupamentos de centros de saúde do Serviço Nacional de Saúde, nos termos do [Decreto-Lei n.º 253/2012, de 27 de novembro](#), que alterou o [Decreto-Lei n.º 28/2008, de 22 de fevereiro](#)<sup>14</sup> (Estabelece o regime da criação, estruturação e funcionamento dos agrupamentos de centros de saúde do Serviço Nacional de Saúde), na nomeação dos membros dos conselhos de administração das entidades reguladoras, conforme prevê a lei-quadro das entidades administrativas independentes com funções de regulação da atividade económica dos sectores privado, público e cooperativo, aprovada pela [Lei n.º 67/2013, de 28 de agosto](#)<sup>15</sup>, alterada pela [Lei n.º 12/2017, de 2 de maio](#) e, bem assim, no processo de recrutamento, seleção e provimento, de cessação dos mandatos dos membros dos conselhos diretivos, nos termos do [Decreto-Lei n.º 5/2012, de 17 de janeiro](#), que institui o conselho diretivo como único órgão de direção, limita a sua composição e altera as regras de recrutamento, seleção e provimento, de cessação dos mandatos e a remuneração dos membros dos conselhos diretivos dos institutos públicos de regime comum, procedendo à sétima alteração à [Lei n.º 3/2004, de 15 de janeiro](#), na sua redação atual (Aprova a lei quadro dos institutos públicos).

Cumprе mencionar os regulamentos aprovados pela CReSAP no âmbito do artigo 12.º dos respetivos Estatutos, concretamente o Regulamento Interno da CReSAP ([Despacho n.º 14678/2015](#)<sup>16</sup>) e o Regulamento de Tramitação dos Procedimentos de

<sup>11</sup> Na avaliação de candidatos a cargos de gestor público, nos termos previstos no Estatuto do Gestor Público, importa nomeadamente destacar o estabelecido no [artigo 12.º](#) e n.ºs 1 a 4 do [artigo 13.º](#) do Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de março, na sua redação atual.

<sup>12</sup> [Texto consolidado](#).

<sup>13</sup> Com exceção dos cargos dirigentes previstos no [n.º 5.º do artigo 1.º](#) da [Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro](#).

<sup>14</sup> [Decreto-Lei n.º 28/2008, de 22 de fevereiro](#) alterado pelos [Decretos-Leis n.ºs 81/2009, de 2 de abril](#), [102/2009, de 11 de maio](#), [248/2009, de 22 de setembro](#) e [253/2012, de 27 de novembro](#) (Estabelece o regime da criação, estruturação e funcionamento dos agrupamentos de centros de saúde do Serviço Nacional de Saúde) - [Texto consolidado](#).

<sup>15</sup> [Texto consolidado](#).

<sup>16</sup> Publicado no Diário da República, de 11 de setembro.



Recrutamento e Seleção dos Cargos de Direção Superior na Administração Pública ([Despacho n.º 4032/2016](#)<sup>17</sup>).

Refere-se ainda a [Lei n.º 26/2019, de 28 de março](#) que estabelece o regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública. Este regime fixa um limiar mínimo de 40% de pessoas de cada sexo no pessoal dirigente da administração direta e indireta do Estado, incluindo os institutos públicos e as fundações públicas, os órgãos de governo e de gestão das instituições de ensino superior públicas, os órgãos deliberativos, executivos, de supervisão e de fiscalização das associações públicas profissionais e de outras entidades públicas de base associativa.

O diploma vem corrigir o desequilíbrio ainda existente, cumprindo o objetivo, inscrito no [Programa de Governo](#)<sup>18</sup>, de promover a participação das mulheres em lugares de decisão na atividade política e económica.

Esta lei articula-se com um conjunto mais alargado de iniciativas que o Governo está a desenvolver para eliminar as desvantagens estruturais que continuam a afetar sobretudo as mulheres, designadamente nas áreas da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, da desigualdade remuneratória e da segregação das profissões.

De acordo com dados estatísticos <sup>19</sup> relativos ao terceiro trimestre de 2018, disponibilizados pela DGAEP, o número de dirigentes superiores em funções na Administração Central era de 1263, sendo 379 (30%) de primeiro grau e 884 (70%) de segundo grau. A distribuição por grau e género consta no gráfico seguinte.

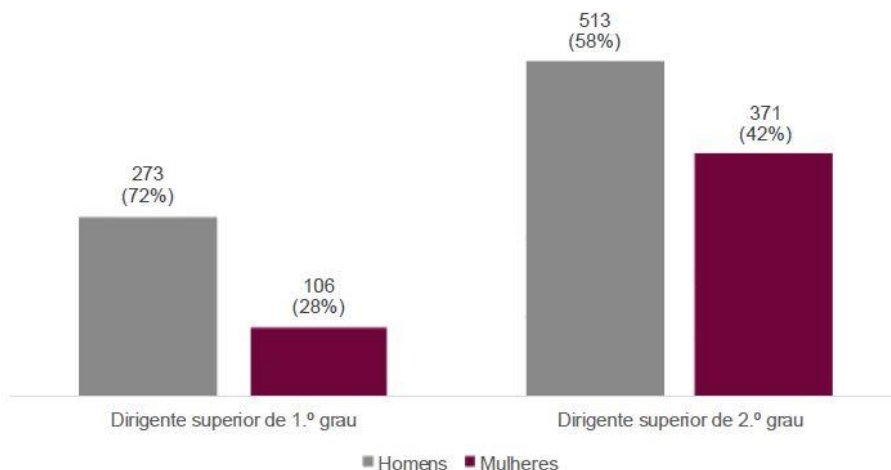
---

<sup>17</sup> Publicado no Diário da República, de 21 de março.

<sup>18</sup> XXI Governo Constitucional.

<sup>19</sup> Cfr. [Relatório de Atividades 2018](#).

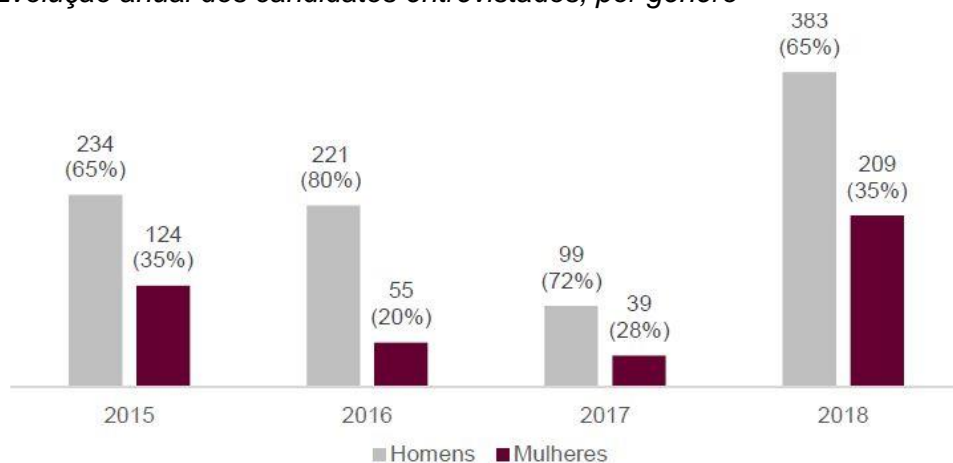
*Dirigentes superiores em funções na Administração Central*



Fonte: SIOE/DGAEP (dados referentes ao 3.º trimestre de 2018)

No âmbito da atividade desenvolvida pela CReSAP, em 2018<sup>20</sup>, nos 96 processos concluídos e na sequência dos resultados da avaliação curricular foram sujeitos à última fase de avaliação (entrevista individual), 592 candidatos (cerca de 44% dos candidatos da primeira fase de avaliação), dos quais 383 (65%) homens e 209 (35%) mulheres.

*Evolução anual dos candidatos entrevistados, por género*

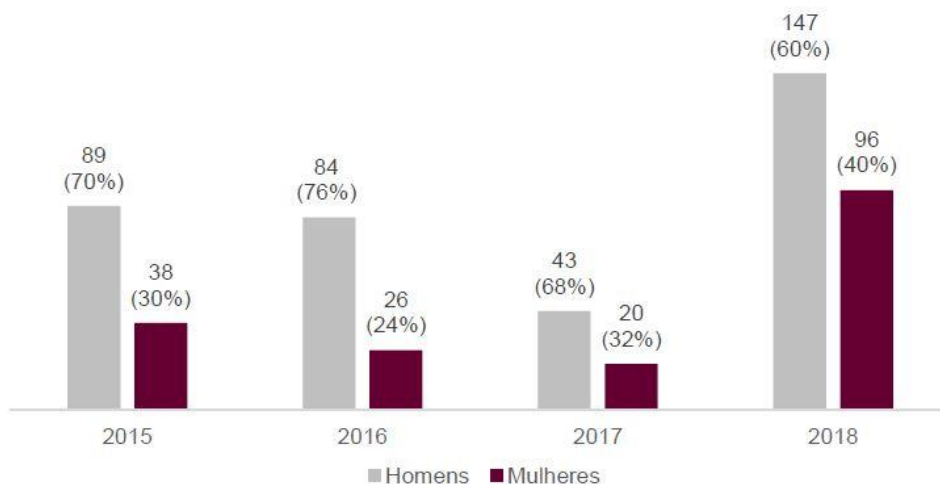


No gráfico seguinte é apresentada informação relativa aos candidatos propostos para designação, por género, verificando-se que em 2018 as 81 propostas de designação

<sup>20</sup> *Idem.*

apresentadas envolveram 243 candidatos, dos quais 147 (60%) homens e 96 (40%) mulheres.

*Evolução anual dos candidatos propostos para designação, por género*



## II. Enquadramento parlamentar

Consultada a base de dados AP não foram encontradas iniciativas com relevo para matéria em análise.

## III. Apreciação dos requisitos formais

- **Conformidade com os requisitos constitucionais, regimentais e formais**

A iniciativa legislativa em análise é subscrita pelo Deputado não inscrito<sup>21</sup> Paulo Trigo Pereira, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição](#) e no artigo 118.º do [Regimento da Assembleia da República](#) (doravante RAR), que consagram o poder de iniciativa da lei. Trata-se de um poder dos Deputados, nos termos da alínea *b*) do artigo 156.º da Constituição e da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º do RAR. Reveste a forma de projeto de lei, nos termos do n.º 1 do artigo 119.º do RAR.

Encontra-se redigido sob a forma de artigos, é precedido de uma breve exposição de motivos e tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal, dando

<sup>21</sup> Cfr. artigo 11.º RAR – Deputados não inscritos em grupo parlamentar.

assim cumprimento aos requisitos formais estabelecidos no n.º 1 do artigo 124.º do RAR.

De igual modo encontram-se respeitados os limites à admissão das iniciativas, previstos no n.º 1 do artigo 120.º do RAR, uma vez que este projeto de lei parece não infringir princípios constitucionais e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

O projeto de lei em apreciação deu entrada a 12 de abril de 2019. Foi admitido e baixou na generalidade à Comissão Eventual para o Reforço da Transparência no Exercício de Funções Públicas a 17 de abril, por despacho de S. Ex.ª o Presidente da Assembleia da República. O seu anúncio em sessão plenária ocorreu a 24 de abril.

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

O título da presente iniciativa legislativa - «Procede à sétima alteração à Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro e à segunda alteração aos Estatutos da Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública publicados no anexo A à Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro» - traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, conhecida como Lei Formulário<sup>22</sup>, embora possa ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

Segundo as regras de legística formal, «o título de um ato de alteração deve referir o título do ato alterado, bem como o número de ordem de alteração»<sup>23</sup>. Quanto a este, consultando o Diário da República Eletrónico, confirma-se que a [Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro](#), que aprova o estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado, foi alterada, até à data, por seis diplomas legais. Os Estatutos da Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública, aprovados em anexo (A) à [Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro](#), apenas foram alterados pela Lei n.º 128/2015, de 3 de setembro.

Nessa medida, sugere-se que seja incluída informação no título sobre o objeto (cfr. artigo 1.º), colocando-se à consideração da Comissão a seguinte formulação: «Modifica os procedimentos de recrutamento, seleção e provimento nos cargos de direção superior da Administração Pública, procedendo à sétima alteração à Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, que aprova o estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da

---

<sup>22</sup> Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, que estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, a identificação e o formulário dos diplomas, alterada e republicada pelas Leis n.ºs 2/2005, de 24 de janeiro, 26/2006, de 30 de junho, 42/2007, de 24 de agosto, e [43/2014, de 11 de julho](#).

<sup>23</sup> Duarte, D., Sousa Pinheiro, A. *et al* (2002), *Legística*. Coimbra, Editora Almedina, pág. 201.

administração central, regional e local do Estado, e à segunda alteração aos Estatutos da Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública, aprovados em anexo à Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro».

O articulado cumpre o estabelecido no n.º 1 do artigo 6.º da Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, segundo o qual os «diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas».

O autor não promoveu a republicação dos diplomas legais alterados. Em relação aos Estatutos da Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública, aprovados em anexo à Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, não se verificam quaisquer dos requisitos de republicação de diplomas alterados, previstos no artigo 6.º da Lei n.º 74/98, de 11 de novembro. Tal também não se justifica em relação à Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, dada a exceção prevista na parte inicial da alínea a) do n.º 3 do artigo 6.º da Lei n.º 74/98, de 11 de novembro (tendo em conta que não houve mais de três alterações desde a última republicação, efetuada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro).

Em caso de aprovação esta iniciativa revestirá a forma de lei, nos termos do n.º 3 do artigo 166.º da Constituição, pelo que deve ser objeto de publicação na 1.ª série do Diário da República, em conformidade com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 74/98, de 11 de novembro.

No que respeita ao início de vigência, o artigo 6.º deste projeto de lei estabelece que a sua entrada em vigor ocorrerá no mês seguinte ao da sua publicação, mostrando-se assim conforme com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, segundo o qual os atos legislativos «entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início de vigência verificar-se no próprio dia da publicação».

Nesta fase do processo legislativo, a iniciativa em análise não nos suscita outras questões no âmbito da lei formulário.

#### IV. Análise de direito comparado

---

- **Enquadramento internacional**

##### **Países europeus**

Em 2016 foi elaborado um estudo comparativo com o título [\*Top Public Managers in Europe Management and Employment in Central Public Administrations\*](#), que se centra

nos cargos dos Altos Funcionários do Estado ou *Top Public Managers* da Europa. Este estudo explora como o papel e características dos *Top Public Managers*, que tem vindo a mudar desde que o [estudo original](#) foi publicado em 2008<sup>24</sup>.

A definição de *Top Public Managers/Management* (TPM) permanece a mesma do relatório original: «é um sistema de pessoal para cargos de alta gerência na função pública nacional, formal ou informalmente reconhecido por uma autoridade, ou através de um entendimento comum da organização de tal grupo. É uma estrutura de desenvolvimento relacionado à carreira, que fornece às pessoas a designação competitiva para funções que cobrem assessoria política, entrega operacional ou prestação de serviços corporativos».

O estudo centra-se no nível central da Administração Pública, ou seja, ministérios e agências e mostra a utilização de diferentes abordagens para a gestão, seleção e emprego, formação e desenvolvimento, mobilidade e condições de trabalho dos principais gestores públicos dos Estados-Membros da UE e da Comissão Europeia.

Neste estudo, refere-se que, tradicionalmente, existem dois tipos de sistemas de emprego na função pública: baseados na carreira (*career-based*) e na posição (*position-based*).

Num sistema baseado na carreira, um grupo de candidatos é recrutado por concurso ou exame para uma carreira na função pública. A promoção é dirigida e baseada no número de anos de trabalho no serviço público e no estágio obrigatório. Os níveis salariais estão mais relacionados com a pessoa e os anos de serviço e menos com a posição específica. Os cargos de alto nível são preenchidos apenas por funcionários públicos internos da carreira.

Isso difere dos sistemas baseados em posição, onde uma competição aberta para todos os candidatos qualificados (internos e externos) é organizada para cada vaga e é baseada em competências necessárias para a posição específica. A promoção depende da existência de uma vaga e do resultado de um processo de recrutamento competitivo, baseado no mérito.

Os níveis salariais estão relacionados principalmente com uma posição e não com um indivíduo. O planeamento de carreira é difícil neste sistema, pois uma garantia de promoção para um cargo de nível mais alto ou para uma classificação salarial não pode ser dada.

A fim de melhorar o desempenho do serviço público, os elementos de ambos os sistemas estão a ser unidos nos Estados-Membros, criando um sistema híbrido de função pública. Além disso, os resultados do estudo mostraram que existe um modelo político híbrido para certas posições do TPM em alguns países. Neste caso, um país tem um sistema de recrutamento baseado na carreira, com uma nomeação política excecional para níveis/posições específicos (mais altos) do TPM, que podem ser

---

<sup>24</sup> Texto disponível em Inglês.

escolhidos entre candidatos internos ou externos, mas não é feito através de um procedimento de recrutamento baseado em mérito, mas sim por nomeação política.

Deve ainda ser referenciado o [Estudo Comparado de Regimes de Emprego Público de Países Europeus](#), que se mantém atual, apesar de ter sido produzido em 20 de abril de 2007, do INA (Instituto Nacional de Administração) e da DGAEP (Direção-Geral de Administração e do Emprego Público), que refere, por exemplo, que o recurso ao recrutamento externo para cargos superiores é utilizado na Alemanha, em Espanha (onde se verifica uma elevada descentralização dos serviços no que concerne a definição de critérios de recrutamento), em França (para os cargos superiores), na Irlanda (prática disseminada), na Itália (prática corrente para chefias intermédias) e no Reino Unido (prática generalizada, no quadro do *Fast Stream Development Programme* destinado ao recrutamento externo de dirigentes de topo), como se pode verificar na seguinte tabela:

Estudo Comparado de Regimes de Emprego Público de Países Europeus

**TABELA 2.6. - Recrutamento externo para cargos superiores**

Países	Possibilidade de recrutamento externo para cargos superiores de carreira
<b>Alemanha</b>	Sim, existe nos casos de profissões muito especializadas, em que o recrutamento se faz tendo por base a experiência profissional anterior.
<b>Espanha</b>	Não existe uma regra absoluta, visto que os requisitos de recrutamento são muito variáveis.
<b>Finlândia</b>	Não aplicável dado que as carreiras existentes são muito específicas e rígidas.
<b>França</b>	Para as FP do Estado e Hospitalar existem três situações possíveis: <ul style="list-style-type: none"> <li>- No caso de profissões adstritas ao grupo de categorias sócio-profissionais C (funções mais subalternas), o recrutamento externo é possível para as categorias superiores;</li> <li>- No caso de algumas profissões, cuja lista é estabelecida pelo Conselho de Estado, é possível o recrutamento externo para cargos superiores da categoria sócio-profissional A (quadros e dirigentes)</li> <li>- No caso dos funcionários não-titulares (CIT) sujeitos a exames profissionais para efeitos de titularização (nomeação).</li> </ul>
<b>Irlanda</b>	Sim, mas sempre através de concurso público.
<b>Itália</b>	Sim, para cargos intermédios, estando dependente das habilitações académicas e experiência profissional.
<b>Reino Unido</b>	Sim, dado que o sistema integra o conceito de "position system" e de "career system": qualquer pessoa exterior ao <i>Civil Service</i> pode ser recrutada directamente para qualquer nível de responsabilidade, nomeadamente em cargos que requerem competências e experiência específicas; Também através do <i>Fast Stream Development Programme</i> , na modalidade de competição aberta ao exterior.
<b>Suécia</b>	Não aplicável dado que as carreiras existentes são muito específicas e rígidas.
<b>Suiça</b>	Não aplicável dado que as carreiras existentes são muito específicas e rígidas.

Em relação ao recrutamento interno para cargos superiores na carreira, apenas na Irlanda a previsão legal coincide com uma prática generalizada, sendo que na Finlândia, em França e no Reino Unido essa possibilidade só existe para casos bem determinados, conforme ilustra a seguinte tabela:

TABELA 2.7. – Recrutamento para cargos superiores

Países	Requisitos e processo de recrutamento para cargos (imediatamente ou não) superiores da carreira
<b>Alemanha</b>	Cargo imediatamente superior: promoção por mérito (com tempo mínimo no lugar de origem), com período probatório; Cargo não imediatamente superior: Não em termos de carreira ;um trabalhador indigitado para funções adicionais (projectos ou missões) recebe um subsídio que pode corresponder à remuneração de categorias superiores; Existem procedimentos para aceder a uma carreira superior à de origem, exigindo concurso e período de formação; conforme a carreira pode ser necessário um "exame de carreira" ou uma audição pela Comissão da Função Pública Federal; um sistema simplificado é adoptado quando o recrutamento é feito para conteúdos funcionais restritos e pouco diferenciados do conteúdo de origem.
<b>Espanha</b>	Cargo imediatamente superior à promoção por mérito; Cargo não imediatamente superior não foi encontrada informação.
<b>Finlândia</b>	Não aplicável dado as carreiras existentes serem muito específicas; Releva-se que no caso dos juizes já é possível, no entanto, aceder directamente a cargos superiores.
<b>França</b>	Cargo imediatamente superior: Existem três modalidades, consoante os grandes grupos profissionais (corpos) - Avaliação profissional por uma comissão paritária, concurso interno, concurso externo. Nalguns casos para efeitos deste tipo de promoção é necessário seguir determinados cursos de formação profissional; Cargo não imediatamente superior: Nos caso em que a promoção exige uma selecção profissional específica.
<b>Irlanda</b>	Para os funcionários e para os CIT a promoção pode realizar-se para cargos, imediatamente ou não, superiores da carreira, através de concurso, com requisitos variáveis em função do cargo.
<b>Itália</b>	Para cargo imediatamente superior: procedimentos variáveis desde que enquadrados no código de trabalho e contratação colectiva; Para cargos não imediatamente superiores não foi encontrada informação.
<b>Reino Unido</b>	Cargo imediatamente superior: Processos baseados na avaliação do mérito, experiência e competências para o cargo superior, com regulação diversa, dada a autonomia das agências e departamentos; Cargo não imediatamente superior: através do <i>Fast Stream Development Programme</i> que permite o acesso à categoria Sénior; implica a selecção para um curso com o mesmo nome, frequência com aproveitamento e período probatório.
<b>Suécia</b>	Cargo imediatamente superior: promoção por mérito; Cargo não imediatamente superior: não aplicável dado as carreiras existentes serem muito específicas.
<b>Suíça</b>	Cargo imediatamente superior: promoção por mérito; Cargo não imediatamente superior: não aplicável dado as carreiras existentes serem muito específicas.

Na verdade, as nomeações políticas para altos cargos públicos constituem, no panorama europeu, a exceção à regra. A seleção dos dirigentes de topo da administração pública é, por regra, apoiada por regimes de recrutamento baseados no mérito e no currículo profissional e os candidatos podem, ou não, ter vínculo à função pública. Entre os países com regimes de recrutamento por concurso com maior tradição estão o Reino Unido, a Áustria, a Holanda, a Bélgica e a Suécia, assim como a própria Comissão Europeia.

A legislação comparada é apresentada para os seguintes Estados-Membros da União Europeia: Bélgica, Espanha e França.

### BÉLGICA

O acesso ao serviço público na Bélgica pressupõe certas condições relativas à aptidão médica, à boa moralidade analisada, em particular, no que diz respeito aos direitos civis e políticos, ao cumprimento das leis sobre serviço militar e à ausência de conflito de interesses.

Com o fim de proporcionar igualdade de oportunidades de acesso ao emprego público, os serviços de recrutamento são obrigados a organizar seleções comparativas, que são conduzidas por um serviço chamado Selor (nome que junta SElection et ORientation e que é um organismo oficial belga dependente do Pessoal e Organização do FPS, responsável, entre outras coisas, pelo recrutamento de pessoal do Estado em todos os níveis: federal, regional, comunitário, municipal...). Algumas seleções destinam-se a



preencher um trabalho específico, as outras dão origem à constituição de «reservas de recrutamento», nas quais futuros agentes serão escolhidos, conforme necessário.

O vencedor, escolhido após uma seleção comparativa, é primeiro indicado para um estágio obrigatório. O curso normalmente leva três meses para os agentes de nível D e um ano para os de nível superior. Durante o estágio, o agente desempenha as funções relacionadas com a sua classificação, mas goza de períodos de formação e está sujeito a supervisão especial do departamento de pessoal. Os relatórios intermediários são preparados pelo aluno e pela sua hierarquia. Se o estágio é insatisfatório, pode ser estendido para dar uma segunda oportunidade à pessoa. O estagiário considerado permanentemente inapto pode ser demitido.

No final do período de estágio, possivelmente prolongado, o estagiário, se tiver resultado satisfatório, é definitivamente nomeado pela autoridade competente para esse fim.

O Estatuto dos Funcionários prevê uma avaliação em cada ciclo de um ou dois anos. A avaliação, organizada após a entrevista, dá origem a uma apreciação geral. Uma primeira menção «insuficiente» suspende o direito à promoção e transferência, uma segunda menção em três anos leva a um procedimento de inaptidão pode resultar em demissão, mas existem mecanismos de recurso.

Existem dois tipos principais de promoção, promoção na carreira administrativa de mudança de nível de função (mudança de classe ou categoria) e promoção na escala salarial, o que resulta em um aumento de processamento. A promoção deve ser solicitada pelo funcionário, pode estar sujeita ao acompanhamento de uma formação certificada ou de uma seleção comparativa (semelhante às dos recrutamentos). A promoção na carreira administrativa supõe uma vaga.

A grande reforma da administração pública federal decorreu em 2000, radicando em quatro objetivos principais: uma nova organização, uma nova cultura de gestão, uma nova abordagem dos recursos e um novo método de trabalho. Neste âmbito foi lançado um programa de recrutamento de dirigentes, dentro e fora da administração pública, através de procedimento concursal. Mesmo os dirigentes em funções tiveram de se submeter a um concurso para os novos postos de direção, requerendo-se a adequação das qualificações, uma experiência multidisciplinar, capacidades de liderança, de planificação, de coordenação de comunicação e de espírito de equipa, com vista à implementação da mudança, à gestão pacífica de conflitos, a reagir rapidamente às situações e capaz de uma boa gestão de recursos humanos.

A reforma acima mencionada decorre da aprovação do [Arrêté royal du 22 décembre 2000](#) (M.B. du 9.1.2001) *concernant la sélection et la carrière des agents de l'Etat*.

Sobre a matéria em apreço, consultar também:

- [Arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat](#) ;

- [Arrêté royal du 11 juillet 2001](#) relatif à la pondération des fonctions de management et d'encadrement dans les services publics fédéraux et fixant leur traitement ;
- [Arrêté royal du 29 octobre 2001](#) relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management dans les services publics fédéraux ;
- [Arrêté royal du 2 octobre 2002](#) relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions d'encadrement dans les services publics fédéraux ;
- [Arrêté royal du 30 novembre 2003](#) relatif à la désignation, à l'exercice et à la pondération des fonctions de management ainsi qu'à la désignation et à l'exercice de fonctions d'encadrement et de fonctions de direction dans les institutions publiques de sécurité sociale ;
- [Arrêté royal du 20 décembre 2007](#) modifiant l'arrêté royal du 30 novembre 2003 relatif à la désignation, à l'exercice et à la pondération des fonctions de management dans les institutions publiques de sécurité sociale ;
- [Arrêté royal du 30 septembre 2012](#) portant diverses mesures relatives à la sélection des agents de l'Etat ;
- [Arrêté royal du 3 août 2016](#) modifiant diverses dispositions relatives aux agents de l'Etat.

## ESPANHA

A Direção Geral da Administração Pública é o órgão dirigente da Secretaria de Estado da Função Pública, responsável pela proposta e execução da política do Governo em matéria de serviço público e emprego público. É responsável, entre outras, pelas seguintes competências: promoção da regulamentação básica da função pública, regime jurídico do emprego público na Administração Geral do Estado, preparação e acompanhamento de ofertas públicas de emprego, autorização e gestão de os processos de carreira administrativa e relações internacionais e com outras administrações públicas espanholas competentes em matéria de emprego público e com organizações sindicais (diálogo social).

A reforma da Função Pública em Espanha deu-se com a publicação da [Ley 30/1984](#), de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, que pretendia ser uma profunda reforma das competências do pessoal, estabelecendo claramente que o Governo será aquele que efetivamente decidirá a política de pessoal e a negociação das condições de emprego de funcionários públicos.

O regime jurídico da função pública espanhola é definido em numerosas normas, com base nos princípios estabelecidos na [Constituição](#), e com a legislação prevista, entre outros, no [Real Decreto Legislativo 5/2015](#), de 30 de outubro, em que é aprovado o texto

revisado da Lei do Estatuto Básico dos Funcionários Públicos, ou [Lei 30/1984, de 2 de agosto](#), sobre medidas para a reforma da Função Pública.

Este regime jurídico abrange os regulamentos estatais básicos, o acesso ao serviço civil, situações administrativas dos funcionários, regime disciplinar, incompatibilidades, função pública na Administração Local, prevenção de riscos profissionais, segurança social, direitos e deveres, ação sindical e negociação, medidas para promover a igualdade de género na função pública, horas de trabalho, horários e autorizações, retribuições e compensação por serviço e responsabilidade administrativa, entre outros. Por outro lado, inclui também a publicação de informações de relevância legal sobre respostas a indagações feitas perante esta Diretoria Geral, por meio da BODECO (Boletim de Consultas), com a observação de que o Boletim possui caráter meramente informativo e serve às questões levantadas à luz dos regulamentos em vigor no momento da emissão.

A [Lei 40/2015, de 1 de outubro, sobre o Regime Jurídico do Setor Público](#), enumera uma série de cargos de gestão, a maioria reservada aos cargos de carreira do Subgrupo A1:

Artigo 63. Os Secretários: As nomeações têm de ser feitas entre os funcionários públicos do Estado, pelas comunidades autónomas e entidades locais, pertencente ao subgrupo A1, referido no [artigo 76º](#) do *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de outubro, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*.

Artigo 64. Secretários Gerais: Serão feitas nomeações entre pessoas com qualificações e experiência no desempenho de cargos de responsabilidade em gestão pública ou privada.

Artigo 65. Secretários-Gerais Técnicos: As nomeações têm de ser feitas entre funcionários de carreira do Estado, Comunidades Autónomas ou Entidades Locais, pertencentes ao Subgrupo A1, referido no [artigo 76º](#) do *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de outubro, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*.

Artigo 66. Os Diretores Gerais: As nomeações têm de ser feitas entre os funcionários públicos do Estado, pelas comunidades autónomas e entidades locais, pertencente ao subgrupo A1, referido no [artigo 76º](#) do *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de outubro, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*, a menos que o decreto real de estrutura permite que, em vista das características específicas das funções da Direção-Geral, o titular não preencher a condição de funcionário público, deve ser motivada pela memória fundamentado a concordância das características especiais que justificam a circunstância excecional (Ver a quarta disposição adicional do [Real Decreto 424/2016, de 11 de novembro, que estabelece a estrutura organizacional básica dos departamentos](#)

ministeriais em que dez Direcções-Gerais são determinadas cujos titulares não precisam de ser oficiais).

Artigo 67. Os Subdiretores Gerais: As nomeações devem ser feitas entre os funcionários públicos do Estado ou outras autoridades, quando previstos nas normas de execução, pertencente ao subgrupo A1, referido no [artigo 76º](#) do *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*.

Artigo 29. subdelegados governo nas províncias: Em cada província e sob a dependência imediata sobre o Delegado do Governo na Comunidade Autónoma, será um Sub Governo, nível de Diretor-geral Adjunto, que será nomeado por ele através do procedimento Nomeação gratuita entre os funcionários públicos do Estado, das Comunidades Autónomas ou das Entidades Locais, pertencentes a Organismos ou Escalas classificados como Subgrupo A1.

Deve ainda ser referido o [Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado](#) e a [Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público](#).

De referir que existe o [Instituto Nacional de Administração Pública de Espanha](#) (INAP), que é um órgão autónomo ligado ao do Ministério das Finanças e Serviço Público, que promove atividades de pesquisa, ensino, divulgação e promoção por meio de seminários, conferências, reuniões e seminários para encontrar soluções para problemas mais atuais enfrentados pela administração pública espanhola.

Do mesmo modo, foi-lhe confiada a função de formar o pessoal ao serviço da Administração Pública e os seus cargos de gestão.

## FRANÇA

O Estatuto geral dos funcionários públicos depende de quatro leis, cada uma formando um dos títulos deste estatuto:

1 - Disposições Gerais

Título I: [Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires](#).  
*Loi dite loi Le Pors*

2 - Serviço Público do Estado

Título II: [Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat](#)

3 - Serviço Público Territorial

Título III: [Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale](#)

#### 4 - Serviço hospitalar público

Título IV: [Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

O estatuto geral dos funcionários públicos é atualizado anualmente e publicado pelos jornais oficiais.

A gestão e o papel da alta direção da administração estadual estão no centro dos objetivos de modernizar a gestão de recursos humanos em França.

No entanto, não há uma definição precisa de Gestão Sénior (*l'encadrement supérieur*). Por simplicidade, pode-se considerar, mesmo que essa delimitação não seja completa nem inteiramente satisfatória, que essa categoria inclua todos os corpos e usos cujo índice terminal vai além de "fora da escala A", a saber:

- todos os corpos da Escola Nacional de Administração: administradores civis, subprefeitos, conselheiros de estado, conselheiros administrativos, inspetores, etc.;
- todos os corpos da *École Polytechnique* ("X"): engenheiros de minas, engenheiros de ponte, administradores do INSEE, etc.;
- mas também, inspetores de saúde pública, comissários de polícia, para citar apenas dois exemplos e, fora do serviço público do Estado, diretores de hospitais, administradores territoriais e administradores de serviços de saúde da cidade de Paris.

O corpo dos administradores civis foi criado pela portaria de 9 de outubro de 1945, que instituiu também a Direção Geral da administração e o serviço público e a Escola Nacional de Administração.

Os administradores civis ocupam altos cargos de direção, direção, perícia ou controle nas administrações e nos estabelecimentos públicos administrativos do Estado. Como tal, desempenham funções de desenho, implementação e avaliação de políticas públicas, inclusive assegurando a supervisão, animação e coordenação de serviços.

É responsabilidade deles traduzir as decisões do governo em ações administrativas, mas também prepará-las.

O órgão é hoje regido pelo [Décret n°99-945 du 16 novembre 1999](#) portant statut particulier du corps des administrateurs civils. A originalidade essencial deste corpo é o seu caráter interministerial, afirmado pelo artigo 2 do seu estatuto especial.

A dimensão interministerial deste órgão reflete-se, em particular, na existência de uma comissão administrativa conjunta interministerial (CAPI) junto do Primeiro-Ministro, cuja organização e composição são fixadas pelo [Décret n°2000-1222 du 14 décembre 2000](#) relatif à la commission administrative paritaire interministérielle et aux commissions

*administratives paritaires ministérielles compétentes à l'égard du corps des administrateurs civils.*

No final das eleições profissionais de 04 de dezembro de 2014, que foram realizadas nos três lados da função pública, a composição do CAPI foi renovada. Agora são fixados por [Despacho de 8 de Dezembro de 2014](#) os representantes do pessoal de nomeação na CAPI jurisdição sobre o corpo de administradores civis.

Além das noções de *corps de la encadrement supérieur* e *emploi de direction*, é apropriado mencionar trabalhos a critério do governo. Inclui, entre outros, os prefeitos, os embaixadores e os secretários gerais e diretores da administração central dos ministérios; este perímetro reúne cerca de 500 pessoas. Estes empregos estão previstos no [artigo 25 da lei de 11 de janeiro de 1984](#).

O [Décret n°85-779 du 24 juillet 1985](#) portant application de l'article 25 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 fixant les emplois supérieurs pour lesquels la nomination est laissée à la décision du Gouvernement, estabeleceu a lista dos postos de trabalho, nos ministérios, se enquadram nesta categoria. Por último, a natureza discricionária das nomeações para os corpos de prefeitos está prevista no artigo 1 do [Décret n°64-805 du 29 juillet 1964](#) fixant les dispositions réglementaires applicables aux préfets, sobre o status especial do órgão.

Os elementos que caracterizam esses trabalhos são:

- Nomeados por decreto do Presidente da República em Conselho de Ministros.
- Funcionários públicos ou não funcionários podem ser nomeados. Neste último caso, o acesso a um desses trabalhos não implica a posse em um órgão da administração.
- As nomeações para esses cargos são revogáveis, sejam elas referentes a funcionários públicos ou não-funcionários.

Dadas essas características, não há condições especiais ou antiguidade, nem filiação a um corpo ou posto para ser nomeado para um desses cargos. No entanto, eles são uma saída natural para funcionários públicos experientes, especialmente dos escritórios de campo da ENA ou Polytechnique, que ocupam postos de trabalho por destacamento.

Foi apresentada em 13 de fevereiro de 2019, ao Conselho Conjunto da Função Pública e à imprensa no dia seguinte, a Lei da Transformação do Serviço Público.

Por meio dessa reforma, pretende-se construir uma administração pública mais ágil, mais aberta e mais atraente, com serviços públicos mais eficientes e mais próximos dos territórios.

## V. Consultas e contributos

A Comissão Eventual para o Reforço da Transparência no Exercício de Funções Públicas solicitou parecer escrito à CReSAP no dia 10 de maio de 2019, o qual será disponibilizado assim que for recebido na página da [presente iniciativa](#).

## VI. Avaliação prévia de impacto

---

- **Avaliação sobre impacto de género**

A ficha de avaliação de impacto de género que passou a ser obrigatória para todas as iniciativas legislativas com a aprovação da [Lei n.º 4/2018, de 9 de fevereiro](#), e conforme deliberado na reunião n.º 67, de 20 de junho de 2018 [da Conferência de Líderes](#), encontra-se em [anexo](#) à presente iniciativa.

O proponente avalia a iniciativa considerando que a mesma terá reflexos positivos nos direitos, acessos e recursos, sendo certo que neste último caso um dos fatores é valorado como neutro, tal como nas normas e valores.

### **Linguagem não discriminatória**

Na elaboração dos atos normativos a especificação de género deve ser minimizada recorrendo-se, sempre que possível, a uma linguagem neutra ou inclusiva, mas sem colocar em causa a clareza do discurso.

Sem prejuízo de uma análise mais detalhada, na apreciação na especialidade ou na redação final, nesta fase do processo legislativo a redação do projeto de lei não nos suscita qualquer questão relacionada com a linguagem discriminatória em relação ao género.

## VII. Enquadramento bibliográfico

---

COELHO, Miguel – **Os partidos políticos e o recrutamento do pessoal dirigente em Portugal : o caso do PS e do PPD/PSD**. Lisboa : Europress, 2014. ISBN 978-972-559-336-3. Cota: 04.11 – 232/2015

Resumo: O referido estudo ocupa-se do funcionamento interno dos dois maiores partidos da democracia portuguesa: o PS e o PPD/PSD, da formação e constituição das respetivas elites dirigentes e da sua relação com as instituições como a parlamentar, as autarquias ou as empresas públicas. Estes partidos têm constituído «a principal fonte de recrutamento e seleção do pessoal dirigente destinado a preencher os diversos

cargos públicos e de governo (...) registando-se uma tendência para a cristalização oligárquica».

FEMMES : *quelle place dans l'économie? Problèmes économiques*. Paris. ISSN 0032-9304. Nº 3086 (mars 2014), 64 p. Cota: RE-3

Resumo: Este número da Revista *Problèmes Économiques* analisa as desigualdades entre homens e mulheres, especialmente no mundo do trabalho, na Europa e nos países da OCDE. Apesar da vontade declarada de respeitar a igualdade de género na sociedade, as desigualdades persistem por toda a parte, acompanhadas de estereótipos enraizados nos costumes, pretextos que contribuem para a discriminação contra as mulheres.

Destaca-se o artigo de Dominique Meurs, *Les femmes, quelle place dans l'économie?* (pág. 2-43). O autor refere que apesar dos progressos e evolução significativos, a igualdade entre homem-mulher ainda está longe de ser uma realidade. E o acesso a empregos e cargos estratégicos e melhor remunerados continua a ser difícil para as mulheres.

FERRAZ, David - A alta administração pública no contexto da evolução dos modelos de Estado e de Administração. **Cadernos INA**. Oeiras. Nº 36 (2008), 49 [6] p. Cota: RP – 154.

Resumo: Com o presente trabalho, o autor pretende clarificar a forma como, ao longo do tempo, os dirigentes públicos foram recrutados e selecionados, procurando estabelecer relações com os modelos de Estado e de Administração vigentes em cada período. O autor estuda as formas de seleção e recrutamento dos dirigentes públicos em Portugal, França, Reino Unido, e Estados Unidos, pretendendo compreender as atuais tipologias de seleção, no contexto da evolução dos modelos e reformas do Estado e da Administração.

A análise bibliográfica e os estudos de caso realizados demonstraram a diversidade de situações existentes, em termos de seleção de dirigentes públicos. Portugal e França encontram-se mais próximos de sistemas de seleção influenciados por critérios predominantemente de confiança política. Ao invés, os países Anglo-saxónicos aproximam-se mais de um sistema de posto/emprego que privilegia o concurso e o recrutamento aberto, mas com algumas especificidades típicas dos sistemas de carreira.

JACQUEMART, Alban - *L'inégalité professionnelle dans la haute administration. Problèmes économiques*. Paris. ISSN 0032-9304. Nº 3105 (fév. 2015), p. 58-63. Cota: RE-3

Resumo: Apesar do desenvolvimento de políticas de igualdade que visam combater as desigualdades entre mulheres e homens, na esfera privada, profissional e pública, estas



desigualdades persistem. No serviço público estatal (França), em 2011, as mulheres ocupavam apenas 26,5% dos cargos executivos. Com base nos dados recolhidos pela Direcção-Geral de Administração e Serviço Público francesa, o autor analisa e apresenta alguns motivos que contribuem para esta desigualdade profissional.

KUPERUS, Herma; RODE, Anita -**Top public managers in Europe** [Em linha] : **management and employment in central public administrations**. The Hague : Ministry of the Interior and Kingdom Relations, 2016. [Consult. 02. maio 2019]. Disponível na intranet da AR: WWW: <URL: <http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=127287&img=12895&save=true>>

Resumo: Este estudo comparativo centra-se nos gestores de topo da administração pública, nos 28 Estados-Membros da União Europeia e na Comissão Europeia, incidindo sobre o seu papel e características, que estão a mudar juntamente com os desafios globais nos últimos anos, desde a publicação do anterior estudo em 2008. Estes gestores têm um papel crucial na implementação de reformas na administração pública, o que pressupõe uma exigência maior no seu recrutamento e seleção. O gestor público personaliza a interface entre os políticos e a administração pública, devendo proteger o espírito da administração pública politicamente neutra. Por conseguinte, a sua capacidade e competências são cada vez mais importantes para as administrações públicas nacionais, no sentido de prestar melhores serviços aos seus cidadãos.

As autoras abordam questões tais como: diversidade das políticas em vigor na Europa, procedimentos de recrutamento e seleção; competências e liderança; formação e desenvolvimento; avaliação de desempenho; mobilidade; mulheres em lugares de topo, comparativamente ao número de gestores do sexo masculino; conjugação da vida profissional e familiar (especialmente no caso das mulheres); reformas e perspectivas de futuro.

OCDE - **Women, government and policy making in OECD countries** [Em linha] : **fostering diversity for inclusive growth**. Paris : OECD, 2014. [Consult. 05. abril 2018]. Disponível na intranet da AR: WWW: <URL: <http://catalogobib.parlamento.pt/ipac20/ipac.jsp?&profile=bar&uri=full=3100024~!115767~!0>>

Resumo: Os governos desempenham um papel crucial na promoção da igualdade de direitos, responsabilidades e acesso a oportunidades para homens e mulheres.

Este relatório, preparado no âmbito da OCDE *Gender Initiative*, dá-nos uma visão geral sobre as políticas dos países da OCDE. Apresenta uma avaliação abrangente, baseada em evidências, sobre o papel que os governos podem desempenhar de modo a promover a igualdade de género.

O relatório analisa as barreiras que ainda existem no acesso das mulheres aos cargos de tomada de decisão, procedendo à análise das medidas necessárias para promover a igualdade entre homens e mulheres na liderança pública. O relatório inclui ainda recomendações para o desenvolvimento de uma agenda prospetiva da OCDE sobre igualdade de género.

*LA PLACE des femmes dans les élites administratives. Revue française d'administration publique.* Paris. ISSN 0152-7401. Nº 145 (2013). Cota: RE- 263

Resumo: Este número da *Revue Française d'Administration Publique* é dedicado ao estudo detalhado da discriminação de género no acesso aos cargos dirigentes da administração pública, em França. Apesar dos progressos registados neste campo, a partir dos anos 2000, a igualdade entre homens e mulheres está longe de ser atingida. Os mecanismos de recrutamento, tal como o desenvolvimento das carreiras, são sempre mais favoráveis aos homens, mesmo com habilitações iguais ou competências equivalentes. Esta desigualdade é reveladora da conceção da autoridade, no seio da função pública, existente em França.

## VIII. Anexo I - Quadro Comparativo

Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro	PJL 1198/XIII/4. <sup>a</sup>
<p><b>Artigo 2.º</b> <b>Cargos dirigentes</b></p> <p>1 - São cargos dirigentes os cargos de direcção, gestão, coordenação e controlo dos serviços e órgãos públicos abrangidos pela presente lei.</p> <p>2 - Os cargos dirigentes qualificam-se em cargos de direcção superior e cargos de direcção intermédia e, em função do nível hierárquico e das competências e responsabilidades que lhes estão cometidas, subdividem-se, os primeiros, em dois graus, e os segundos, em tantos graus quantos os que a organização interna exija.</p> <p>3 - São, designadamente, cargos de direcção superior de 1.º grau os de director-geral, secretário-geral, inspector-geral e presidente e de</p>	<p><b>Artigo 2.º</b> [...]</p> <p>1 - [...]. 2 - [...].</p> <p><b>3- Os cargos de direcção superior que constam do anexo III da presente Lei são qualificados como cargos de confiança política e os cargos de direcção superior que não constam do referido anexo são qualificados como cargos de direcção superior de natureza predominantemente técnica.</b></p> <p>4 - (Anterior n.º 3).</p>

<p>2.º grau os de subdirector-geral, secretário-geral-adjunto, subinspector-geral e vice-presidente.</p> <p>4 - São, designadamente, cargos de direcção intermédia de 1.º grau os de director de serviços e de 2.º grau os de chefe de divisão.</p> <p>5 - (Revogado).</p> <p>6 - Os diplomas orgânicos ou estatutários dos serviços e órgãos públicos abrangidos pela presente lei estabelecem, expressamente, a qualificação e grau dos respectivos cargos dirigentes, nos termos do n.º 2, a respectiva designação, bem como, tratando-se de cargos de direcção intermédia de 3.º grau ou inferior, as correspondentes competências.</p>	<p>5 - (Anterior n.º 4).</p> <p>6 - (Anterior n.º 5).</p> <p>7 - (Anterior n.º 6).</p>
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 18.º</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Recrutamento para os cargos de direcção superior</b></p> <p>1 - Os titulares dos cargos de direcção superior são recrutados, por procedimento concursal, nos termos dos artigos seguintes, de entre indivíduos com licenciatura concluída à data de abertura do concurso há, pelo menos, 10 ou oito anos, consoante se trate de cargos de direcção superior de 1.º ou de 2.º grau, vinculados ou não à Administração Pública, que possuam competência técnica, aptidão, experiência profissional e formação adequadas ao exercício das respetivas funções.</p> <p>2 - O procedimento concursal é conduzido pela Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública, adiante designada por Comissão, entidade independente que funciona junto do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública, nos termos dos respetivos Estatutos.</p> <p>3 - A iniciativa do procedimento concursal referido no n.º 1 cabe ao membro do Governo com poder de direcção ou de superintendência e tutela sobre o serviço ou órgão em que se integra o cargo a preencher, cabendo-lhe, neste âmbito, identificar as competências do cargo de direcção a prover, caracterizando o mandato de gestão e as principais responsabilidades e funções que lhe</p>	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 18.º</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Recrutamento para os cargos de direcção superior de natureza predominantemente técnica</b></p> <p>1 - Os titulares dos cargos de direcção superior que <b>não sejam qualificados, nos termos do classificador geral constante do anexo III da presente Lei, como cargos de confiança política são recrutados obrigatoriamente, por procedimento concursal, nos termos dos artigos seguintes</b>, de entre indivíduos com licenciatura concluída à data de abertura do concurso há, pelo menos, dez ou oito anos, consoante se trate de cargos de direcção superior de 1.º ou de 2.º grau, vinculados ou não à Administração Pública, que possuam competência técnica, aptidão, experiência profissional e formação adequadas ao exercício das respetivas funções.</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - [...].</p>

<p>estão associadas, bem como a respetiva carta de missão.</p> <p>4 - A Comissão, na posse da informação referida no número anterior, elabora uma proposta de perfil de competências do candidato a selecionar, designadamente com a explicitação das qualificações académicas e experiência profissional exigíveis, bem como as competências de gestão e de liderança recomendáveis para o exercício do cargo, e remete-a ao membro do Governo com poder de direção ou superintendência e tutela sobre o serviço ou órgão em que se integra o cargo a preencher, para homologação.</p> <p>5 - No prazo de 20 dias, a contar da data da apresentação da proposta referida no número anterior, o membro do Governo com poder de direção ou superintendência e tutela sobre o serviço ou órgão em que se integra o cargo a preencher:</p> <p>a) Homologa a proposta de perfil de competências apresentada pela Comissão; ou</p> <p>b) Altera, mediante fundamentação expressa, o perfil de competências proposto pela Comissão.</p> <p>6 - Não se verificando nenhuma das duas situações previstas no número anterior, a proposta de perfil de competências apresentada pela Comissão considera-se tacitamente homologada.</p> <p>7 - Sem prejuízo das competências previstas no presente artigo, a Comissão é ainda responsável pela definição das metodologias e dos critérios técnicos aplicáveis no processo de seleção dos candidatos admitidos a concurso, designadamente ao nível da avaliação das competências de liderança, colaboração, motivação, orientação estratégica, orientação para resultados, orientação para o cidadão e serviço público, gestão da mudança e inovação, sensibilidade social, experiência profissional, formação académica, formação profissional e aptidão.</p>	<p>4 - [...].</p> <p>5 - [...].</p> <p>6 - [...].</p> <p>7 - [...].</p>
<p>Artigo 19.º</p> <p>Seleção e provimento nos cargos de direcção superior</p> <p>1 - O procedimento concursal é obrigatoriamente publicitado na bolsa de emprego público (BEP) e, pelo menos, na plataforma eletrónica do Governo e em duas outras plataformas eletrónicas, durante</p>	<p>Artigo 19.º</p> <p>Seleção e provimento nos cargos de direcção superior <b>de natureza predominantemente técnica</b></p> <p>1 - O procedimento concursal <b>referido no artigo anterior</b> é obrigatoriamente publicitado na bolsa de emprego público (BEP) e, pelo menos, na plataforma eletrónica do Governo e em duas outras</p>

<p>10 dias, com a indicação dos requisitos formais de provimento, do perfil exigido e dos métodos de seleção a aplicar nos procedimentos concursais, havendo sempre lugar à realização de avaliação curricular e entrevista de avaliação, podendo a Comissão optar ainda pela aplicação de outros métodos de seleção previstos para o estabelecimento de vínculos de emprego público na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterada pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro.</p> <p>2 - A publicitação referida no número anterior é precedida de aviso a publicar na 2.ª série do Diário da República, podendo ainda ser divulgado em órgão de imprensa de expansão nacional.</p> <p>3 - A promoção das publicitações previstas nos números anteriores é assegurada pela Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público, em conformidade com as instruções da Comissão.</p> <p>4 - Os titulares dos cargos de direcção imediatamente inferiores àquele para que foi aberto o procedimento concursal, que se encontrem em funções no respetivo serviço ou órgão, na data da publicitação referida no n.º 2, são automaticamente incluídos na lista de candidatos, desde que cumpram os requisitos previstos no artigo anterior.</p> <p>5 - Os titulares dos cargos referidos no número anterior podem, até à realização da entrevista, solicitar ao júri a sua exclusão da lista de candidatos.</p> <p>6 - O júri é constituído:</p> <p>a) Pelo presidente da Comissão, que tem voto de qualidade, ou por quem este designe, que preside;</p> <p>b) Por um vogal permanente da Comissão;</p> <p>c) Por um vogal não permanente da Comissão, em exercício de funções em órgão ou serviço integrado na orgânica do ministério a que respeita o procedimento concursal, mas em órgão ou serviço não coincidente com este;</p> <p>d) Pelo perito cooptado pelos anteriores de uma bolsa de peritos que funciona junto da Comissão, em exercício de funções em órgão ou serviço integrado na orgânica do ministério a que respeita o procedimento concursal, mas em órgão ou serviço não coincidente com este.</p>	<p>plataformas eletrónicas, durante 10 dias, com a indicação dos requisitos formais de provimento, do perfil exigido e dos métodos de seleção a aplicar nos procedimentos concursais, havendo <b>obrigatoriamente</b> lugar à realização de avaliação curricular e, <b>para os 4 melhores classificados na fase de avaliação curricular, de</b> entrevista de avaliação, podendo a Comissão optar ainda pela aplicação de outros métodos de seleção previstos para o estabelecimento de vínculos de emprego público na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.</p> <p>2 -[...].</p> <p>3 -[...].</p> <p>4 -[...].</p> <p>5 -[...].</p> <p>6 -[...].</p>
--	---

7 - Na selecção dos candidatos o júri procede à aplicação dos métodos de selecção definidos no respectivo aviso de abertura de procedimento concursal.

8 - O júri, após conclusão da aplicação dos métodos de selecção previstos, elabora a proposta de designação indicando três candidatos, ordenados por ordem alfabética e acompanhados dos fundamentos da escolha de cada um deles, e apresenta-a ao membro do Governo que tenha o poder de direcção ou de superintendência e tutela sobre o serviço ou órgão a que respeita o procedimento concursal, que previamente à designação pode realizar uma entrevista de avaliação aos três candidatos.

9 - Na situação de procedimento concursal em que não haja um número suficiente de candidatos para os efeitos do número anterior, ou em que o mesmo fique deserto, deve a Comissão proceder à repetição de aviso de abertura referente ao mesmo procedimento concursal, nos termos dos n.ºs 1 e

7 -[...].

8 - O júri, após conclusão da aplicação dos métodos de selecção previstos, elabora **e publica no seu sítio institucional um relatório final contendo uma proposta de designação indicando os dois candidatos, ordenados por ordem de classificação** e dos fundamentos da escolha de cada um deles, e apresenta-o ao membro do Governo que tenha o poder de direcção ou de superintendência e tutela sobre o serviço ou órgão a que respeita o procedimento concursal, que previamente à designação pode realizar uma entrevista de avaliação aos **dois** candidatos.

**9- A Comissão tem em conta o objetivo da representação equilibrada de homens e mulheres na composição da lista dos 4 candidatos mais bem classificados que são sujeitos à entrevista de avaliação e na composição da lista de 2 candidatos para provimento no cargo enviada ao Governo.**

**10- Para efeitos do número anterior entende-se por representação equilibrada de homens e mulheres respeito por um limiar mínimo de representação equilibrada na proporção de 40% de pessoas de cada género, arredondado sempre que necessário à unidade mais próxima, na composição da lista de 4 candidatos para provimento no cargo enviada ao Governo e a existência de um candidato de cada género na composição da lista de 2 candidatos para provimento no cargo enviada ao Governo.**

**11- A Comissão fica dispensada de observar o disposto nos dois números anteriores quando o conjunto de candidatos, selecionados em função das suas competências, aptidões, experiência e formação, legalmente exigíveis, não o permitir.**

12 - Na situação de procedimento concursal em que não haja um número suficiente de candidatos para os efeitos do **número 8**, ou em que o mesmo fique deserto, deve a Comissão proceder à repetição de aviso de abertura referente ao mesmo procedimento concursal, nos termos dos n.ºs 1 e

seguintes e, verificando-se o mesmo resultado, pode o membro do Governo competente para o provimento proceder a recrutamento por escolha, de entre indivíduos que reúnam o perfil definido pelo aviso de abertura, os quais são sujeitos a avaliação, não vinculativa, de currículo e de adequação de competências ao cargo, realizada pela Comissão.

10 - Nos casos em que, nos 20 dias seguintes à apresentação, ao membro do Governo competente para o provimento, da proposta de designação, se verifique a desistência de candidatos nela constantes, pode aquele solicitar ao júri a indicação de outros candidatos que tenha por adequados para colmatar essa desistência.

11 - Nos casos em que não é possível ao júri garantir a substituição prevista no número anterior, aplica-se o disposto no n.º 9.

12 - Os cargos de direção superior são providos por despacho do membro do Governo competente, no prazo máximo de 45 dias, a contar da data do recebimento das propostas de designação referidas no n.º 8 ou no n.º 10, em regime de comissão de serviço, por um período de cinco anos, renovável, sem necessidade de recurso a procedimento concursal, por igual período.

seguintes, **acompanhada da publicação do relatório do júri que fundamenta o pedido de publicitação desse novo aviso, e:**

**a) Apresentar a proposta de designação contendo o nome ordenado dos candidatos nos termos do número 8.**

**b) Caso se verifique que há apenas um candidato que reúne o perfil definido pelo aviso de abertura, deve a Comissão apresentar, nos termos do número 8, um relatório final contendo uma proposta de designação indicando o nome do único candidato que reúne o perfil definido pelo aviso de abertura e dos fundamentos que justificam a respetiva escolha;**

**b) Verificando-se que não há nenhuma proposta de designação nos termos do número 8, qualquer que seja o fundamento devidamente justificado pela Comissão, pode o membro do Governo competente para o provimento, proceder a recrutamento por escolha, de entre indivíduos que reúnam o perfil definido pelo aviso de abertura, os quais são sujeitos a avaliação, não vinculativa, de currículo e de adequação de competências ao cargo, realizada pela Comissão.**

13 – (Anterior n.º 10).

14 - Nos casos em que não é possível ao júri garantir a substituição prevista no número anterior, aplica-se o disposto no **n.º 12**.

15 - Os cargos de direção superior são providos por despacho do membro do Governo competente, no prazo máximo de 45 dias, a contar da data do recebimento das propostas de designação referidas no n.º 8 ou **no n.º 13**, em regime de comissão de serviço, por um período de cinco anos, renovável, sem necessidade de recurso a procedimento concursal, por igual período.

**16 - No provimento referido no número anterior os membros do Governo devem contribuir para uma representação equilibrada de homens e mulheres sempre que a mesma não se verifique**

<p>13 - Não pode ocorrer a designação de cargos de direcção superior entre a convocação de eleições para a Assembleia da República ou a demissão do Governo e a investidura parlamentar do novo Governo.</p> <p>14 - A duração da comissão de serviço e das respectivas renovações não pode exceder, na globalidade, 10 anos consecutivos, não podendo o dirigente ser provido no mesmo cargo do respectivo serviço antes de decorridos 5 anos.</p> <p>15 - O provimento nos cargos de direcção superior produz efeitos à data do despacho de designação, salvo se outra data for expressamente fixada.</p> <p>16 - O despacho de designação, devidamente fundamentado, é publicado no Diário da República, juntamente com uma nota relativa ao currículo académico e profissional do designado.</p> <p>17 - A designação dispensa a autorização do serviço ou órgão de origem do designado.</p> <p>18 - O procedimento concursal é urgente e de interesse público, não havendo lugar a audiência de interessados.</p> <p>19 - Não há efeito suspensivo do recurso administrativo interposto do despacho de designação ou de qualquer outro acto praticado no decurso do procedimento.</p> <p>20 - A propositura de providência cautelar de suspensão da eficácia de um acto administrativo praticado no procedimento não tem por efeito a proibição da execução desse acto.</p> <p>21 - Em caso de suspensão judicial da eficácia do despacho de designação, é aplicável o disposto no artigo 27.º.</p>	<p><b>na respetiva área governativa e a lista de candidatos apresentada pela Comissão, nos termos dos n.ºs anteriores, o permita.</b></p> <p>17 - (Anterior n.º 13).</p> <p>18 - (Anterior n.º 14).</p> <p>19 - (Anterior n.º 15).</p> <p>20 - O despacho de designação, devidamente fundamentado, é publicado no Diário da República, juntamente com uma nota relativa ao currículo académico e profissional do designado, <b>com as conclusões do relatório apresentado pela Comissão nos termos do n.º 8 do presente artigo e com uma nota relativa ao currículo académico e profissional do candidato não selecionado.</b></p> <p>21 - (Anterior n.º 17).</p> <p>22 - (Anterior n.º 18).</p> <p><b>24 -Das deliberações tomadas pelo júri no decurso do procedimento, pode caber reclamação a apresentar junto do Presidente da Comissão, no prazo de 15 dias, devendo este requerer ao referido júri uma apreciação fundamentada, a qual lhe deve ser presente no prazo de 15 dias, para resposta ao interessado.</b></p> <p>25 - (Anterior n.º 19).</p> <p>26 - (Anterior n.º 20).</p> <p>27 - (Anterior n.º 21).</p>
--	---



	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 19.º - B</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Nomeação dos titulares dos cargos de direcção superior qualificados como cargos de confiança política</b></p> <p><b>1 - Os titulares dos cargos de direcção superior, qualificados nos termos do classificador geral constante do anexo III da presente Lei como cargos de confiança política, são designados sem necessidade de recurso a procedimento concursal por nomeação, em regime de comissão de serviço, por um período equivalente ao do exercício de funções do Governo Constitucional que procedeu à nomeação.</b></p> <p><b>2- A nomeação é feita mediante despacho do membro do Governo com poder de direcção ou de superintendência e tutela sobre o serviço ou órgão em que se integra o cargo a preencher, devidamente fundamentado e publicado no Diário da República juntamente com uma nota relativa ao currículo académico e profissional do designado e com as conclusões do parecer da Comissão.</b></p> <p><b>3- Os indivíduos nomeados nos termos do presente artigo devem, independentemente de estarem ou não vinculados à Administração Pública, ser, no mínimo, detentores de licenciatura em área relevante para o exercício das funções concluída à data da proposta de nomeação há, pelo menos, dez ou oito anos, consoante se trate de cargos de direcção superior de 1.º ou de 2.º grau, e possuir comprovado sentido de interesse público e competência técnica, aptidão, experiência profissional e formação adequadas ao exercício das respetivas funções.</b></p> <p><b>4- O parecer referido no número 2 é um parecer, não vinculativo, sobre a adequação de competências ao cargo da personalidade a que respeita a proposta de designação, realizado pela Comissão.</b></p> <p><b>5- Para efeitos do número anterior, a Comissão realiza obrigatoriamente avaliação curricular e entrevista de avaliação à personalidade a que respeita a proposta.</b></p> <p><b>6- O procedimento conducente à emissão do parecer referido no número 4 é urgente e de interesse público.</b></p>
--	---

	<p><b>7- Na nomeação referida nos n.os 2 e 3 do presente artigo o membro do Governo com poder de direcção ou de superintendência e tutela sobre o serviço ou órgão em se integra o cargo a preencher deve contribuir para uma representação equilibrada de homens e mulheres sempre que a mesma não se verifique na respetiva área governativa.</b></p> <p><b>8- Para efeitos do número anterior entende-se por representação equilibrada de homens e mulheres na respetiva área governativa como o respeito por um limiar mínimo de representação equilibrada na proporção de 40% de pessoas de cada género nos cargos a que se refere o presente artigo, arredondado sempre que necessário à unidade mais próxima.</b></p> <p><b>9- Não pode ocorrer a nomeação de cargos de direcção superior qualificados como cargos de confiança política entre a convocação de eleições para a Assembleia da República ou a demissão do Governo e a investidura parlamentar do novo Governo.</b></p> <p><b>10- Sem prejuízo do disposto no n.º 1 do presente artigo, a comissão de serviço pode ser renovada por uma vez para um período de 4 anos e cessa no prazo de 3 meses após a investidura parlamentar do novo Governo, salvo manifestação de vontade em sentido contrário do membro do novo Governo com poder de direcção ou de superintendência e tutela sobre o serviço ou órgão em se integra o cargo.</b></p> <p><b>11- O provimento nos cargos de direcção superior qualificados como cargos de confiança política produz efeitos à data do despacho de designação, salvo se outra data for expressamente fixada.</b></p>
	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 19.º- C</b> <b>Carta de missão</b></p> <p><b>1 - No momento do provimento, o membro do Governo que dirige ou superintende e tutela o serviço ou órgão em que se insere o cargo e o titular do cargo de direcção superior qualificado como cargo de confiança política assinam uma carta de missão, que constitui um</b></p>

	<p>compromisso de gestão e é elaborada pelo referido membro do Governo.</p> <p>2 - Na carta de missão são definidos de forma explícita os objectivos, devidamente quantificados e calendarizados, a atingir no decurso do exercício de funções, sem prejuízo da sua revisão, sempre que tal se justifique, por alterações de contexto geral ou por circunstâncias específicas que o determinem, mediante orientação do respectivo membro do Governo.</p>
	<p style="text-align: center;"><b>Artigo 19.º-D</b> <b>Casos de impedimento</b></p> <p>Os membros do Governo estão impedidos de proferir os despachos para o provimento de cargos de direcção superior referidos nos artigos 19.º e 19.º-B da presente Lei quando o designado:</p> <p>a) Seja seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges;</p> <p>b) Seja seu ascendente ou descendente em qualquer grau;</p> <p>c) Seja seu colateral até ao 2.º grau;</p> <p>d) Seja seu afim em linha reta em qualquer grau ou em linha colateral até ao quarto grau;</p> <p>e) Seja uma pessoa com a qual tenham uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil;</p> <p>f) Seja uma pessoa com quem vivam em economia comum.»</p> <p>2- É publicado no anexo A à presente lei, da qual faz parte integrante, o anexo III à Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada pelas Leis n.ºs 51/2005, de 30 de Agosto, 64-A/2008, de 31 de Dezembro, 3-B/2010, de 28 de Abril, 64/2011, de 22 de Dezembro, 68/2013, de 29 de Agosto, e 128/2015, de 03 de Setembro, que aprova o estatuto do pessoal dirigente dos serviços e órgãos da administração central, regional e local do Estado.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 21.º</b> Seleção e provimento dos cargos de direcção intermédia</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 21.º [...]</p> <p>1 - [...].</p>

<p>1 - O procedimento concursal é publicitado na bolsa de emprego público durante 10 dias, com a indicação dos requisitos formais de provimento, do perfil exigido, tal qual se encontra caracterizado no mapa de pessoal e no regulamento interno, da composição do júri e dos métodos de selecção, que incluem, necessariamente, a realização de uma fase final de entrevistas públicas.</p> <p>2 - A publicitação referida no número anterior é precedida de aviso a publicar em órgão de imprensa de expansão nacional e na 2.ª série do Diário da República, em local especialmente dedicado a concursos para cargos dirigentes, com a indicação do cargo a prover e do dia daquela publicitação.</p> <p>3 - O júri é constituído:</p> <p>a) Pelo titular do cargo de direcção superior do 1.º grau do serviço ou órgão em cujo quadro se encontre o cargo a prover, ou por quem ele designe, que preside;</p> <p>b) Por dirigente de nível e grau igual ou superior ao do cargo a prover em exercício de funções em diferente serviço ou órgão, designado pelo respectivo dirigente máximo; e</p> <p>c) Por indivíduo de reconhecida competência na área funcional respectiva, designado por estabelecimento de ensino de nível superior ou por associação pública representativa de profissão correspondente.</p> <p>4 - Para a selecção dos titulares dos cargos dirigentes intermédios do 3.º grau e inferior, o júri é constituído:</p> <p>a) Pelo titular do cargo de direcção superior do 1.º grau do serviço ou órgão em cujo mapa se encontre o cargo a prover ou por quem ele designe, que preside;</p> <p>b) Por dois dirigentes de nível e grau igual ou superior ao cargo a prover, um deles em exercício no serviço ou órgão em cujo mapa se encontre o cargo a prover e outro em diferente serviço ou órgão, ambos designados pelo respectivo dirigente máximo.</p> <p>5 - Ao elemento do júri referido na alínea c) do n.º 3 que não seja vinculado à Administração Pública é devida remuneração nos termos fixados pelo membro do Governo responsável pela área da Administração Pública.</p>	<p>2 - [...].</p> <p>3 - [...].</p> <p>4 - [...].</p> <p>5 - [...].</p> <p>6 - [...].</p>
---	---

<p>6 - O júri, findo o procedimento concursal, elabora a proposta de designação, com a indicação das razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos.</p> <p>7 - O júri pode considerar que nenhum dos candidatos reúne condições para ser designado.</p> <p>8 - A pedido do serviço ou órgão interessado, o procedimento concursal é assegurado por entidade pública competente, integrada em diferente ministério, com dispensa de constituição de júri, mas com intervenção do indivíduo previsto na alínea c) do n.º 3, sendo, nesse caso, aplicável, com as devidas adaptações, o disposto nos n.os 1, 2, 4, 5, 6 e 7.</p> <p>9 - Os titulares dos cargos de direcção intermédia são providos por despacho do dirigente máximo do serviço ou órgão, em comissão de serviço, pelo período de três anos, renovável por iguais períodos de tempo.</p>	<p>7 - [...].</p> <p>8 - [...].</p> <p>9 - Os titulares dos cargos de direcção intermédia são providos por despacho do dirigente máximo do serviço ou órgão, em comissão de serviço, pelo período de <b>cinco</b> anos, renovável por iguais períodos de tempo <b>até ao limite de quinze anos consecutivos</b>.</p> <p><b>10 – No caso da comissão de serviço e das respectivas renovações terem, na globalidade, uma duração de 15 anos consecutivos o dirigente não pode ser provido no mesmo cargo do respectivo serviço antes de decorridos 3 anos.</b></p> <p>11 - (Anterior n.º 10).</p>
<p>10 - O provimento nos cargos de direcção intermédia produz efeitos à data do despacho de designação, salvo se outra data for expressamente fixada.</p> <p>11 - O despacho de designação, devidamente fundamentado, é publicado no Diário da República juntamente com uma nota relativa ao currículo académico e profissional do designado.</p> <p>12 - A designação dispensa a autorização do serviço ou órgão de origem do designado.</p> <p>13 - O procedimento concursal é urgente e de interesse público, não havendo lugar a audiência de interessados.</p> <p>14 - Não há efeito suspensivo do recurso administrativo interposto do despacho de designação ou de qualquer outro acto praticado no decurso do procedimento.</p> <p>15 - A propositura de providência cautelar de suspensão da eficácia de um acto administrativo praticado no procedimento não tem por efeito a proibição da execução desse acto.</p>	<p>12 - (Anterior n.º 11).</p> <p>13 - (Anterior n.º 12).</p> <p>14 - (Anterior n.º 13).</p> <p>15 - (Anterior n.º 14).</p> <p>16 - (Anterior n.º 15).</p> <p>17 - (Anterior n.º 16).</p>

<p>16 - Em caso de suspensão judicial da eficácia do despacho de designação, é aplicável o disposto no artigo 27.º</p>	
<p style="text-align: center;"><b>Artigo 27.º</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Designação em substituição</b></p> <p>1 - Os cargos dirigentes podem ser exercidos em regime de substituição nos casos de ausência ou impedimento do respectivo titular quando se preveja que estes condicionalismos persistam por mais de 60 dias ou em caso de vacatura do lugar.</p> <p>2 - A designação em regime de substituição é feita pela entidade competente, devendo ser observados todos os requisitos legais exigidos para o provimento do cargo, com exceção do procedimento concursal a que se referem os artigos 18.º a 21.º</p> <p>3 - A substituição cessa na data em que o titular retome funções ou passados 90 dias sobre a data da vacatura do lugar, salvo se estiver em curso procedimento tendente à designação de novo titular.</p> <p>4 - Em qualquer caso, verificando-se a situação prevista na parte final do número anterior, a substituição cessa imperativamente se, no prazo de 45 dias após a entrega pelo júri da proposta de designação referida no n.º 8 do artigo 19.º, o membro do Governo que tenha o poder de direção ou de superintendência e tutela sobre o serviço ou órgão a que respeita o procedimento concursal não tiver procedido à designação.</p> <p>5 - O prazo referido no número anterior é interrompido na data da convocação das eleições para a Assembleia da República ou da demissão do Governo, retomando-se com a investidura parlamentar do novo Governo.</p> <p>6 - A substituição pode ainda cessar, a qualquer momento, por decisão da entidade competente, ou a pedido do substituto, logo que deferido.</p> <p>7 - O período de substituição conta, para todos os efeitos legais, como tempo de serviço prestado no cargo anteriormente ocupado, bem como no lugar de origem.</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 27.º</p> <p style="text-align: center;">[...]</p> <p>1 - [...].</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - A substituição cessa na data em que o titular retome funções ou passados 90 dias sobre a data da vacatura do lugar.</p> <p>4 - <b>Se estiver em curso procedimento tendente à designação de novo titular para o cargo ocupado em regime de substituição</b>, a substituição cessa imperativamente se, no prazo de 45 dias após a entrega pelo júri da proposta de designação referida no n.º 8 do artigo 19.º, o membro do Governo que tenha o poder de direção ou de superintendência e tutela sobre o serviço ou órgão a que respeita o procedimento concursal não tiver procedido à designação.</p> <p>5 - [...].</p> <p>6 - [...].</p> <p>7 - [...].</p> <p>8- <b>No caso de o substituto ser provido no cargo ocupado em regime de substituição na sequência de procedimento concursal nos termos dos artigos 18.º a 21.º o período de substituição é contado como tempo de duração</b></p>

<p>8 - O substituto tem direito à totalidade das remunerações e demais abonos e regalias atribuídos pelo exercício do cargo do substituído, independentemente da libertação das respectivas verbas por este, sendo os encargos suportados pelas correspondentes dotações orçamentais.</p>	<p><b>da comissão de serviço para aferição dos limites previstos no n.º 18 do art. 19.º e nos n.ºs 9 e 10 do art. 21.º.</b> 9 – (Anterior n.º 8).»</p>
---	--