

### **Projeto de Lei n.º 1200/XIII/4.ª (NINSC)**

Procede 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

Data de admissão: 16 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 o «reforço da transparência dos processos de seleção dos altos cargos da administração e da própria intervenção da CReSAP», criando a obrigação de publicação no Diário da República das conclusões dos pareceres ou avaliações elaborados pela CReSAP, bem como a decisão que conclui pelo provimento, com a nota relativa ao currículo académico e profissional do designado.

Com vista a assegurar este objetivo a iniciativa propõe alterações (artigo 1.º) à seguinte legislação:

- [Estatuto do gestor público](#)<sup>1</sup> (artigo 2.º)
- [Lei-quadro das entidades reguladoras](#)<sup>2</sup> (artigo 3.º);
- Lei que estabelece o [regime de criação, estruturação e funcionamento dos agrupamentos dos centros de saúde do Serviço Nacional de Saúde](#)<sup>3</sup> (artigo 4.º<sup>4</sup>)

As alterações introduzidas na Lei-quadro das entidades reguladoras visam, ainda, dar cumprimento à Lei 67/2013, de 28 de agosto, aumentando o limiar de representação equilibrada dos géneros.

A iniciativa propõe, ainda, alterar o artigo 1.º dos [Estatutos da Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública](#) (CReSAP)<sup>5</sup>, concretizando a missão desta Comissão, e propondo a revogação do número 3 do referido artigo, por questões de compatibilização (artigos 4.º<sup>6</sup> e 5.º).

A iniciativa entrará em vigor em conformidade com o proposto no artigo 6.º, melhor tratado [infra](#).

Por fim, salienta-se que o [Projeto de Lei n.º 1198/XIII/4.ª](#) (Ninsc) - Proceda 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

<sup>1</sup> Aprovado pelo Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de março, alterado pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, e pelos Decretos-Leis n.ºs 8/2012, de 18 de janeiro e 39/2016, de 28 de julho.

<sup>2</sup> Aprovado pela Lei n.º 67/2013, de 28 de agosto, alterada Lei n.º 12/2017, de 02 de maio.

<sup>3</sup> Aprovado pelo 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, 253/2012, de 27 de novembro, 137/2013, de 7 de outubro e 239/2015, de 14 de outubro.

<sup>4</sup> O proponente apresenta dois artigos 4.º, reportando-se este ao primeiro constante da iniciativa.

<sup>5</sup> Aprovado pelo Anexo A da Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, alterada pela Lei n.º 128/2015, de 3 de setembro, que o republica.

<sup>6</sup> O proponente apresenta dois artigos 4.º, reportando-se este ao primeiro constante da iniciativa.

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>7</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>8</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)».

<sup>7</sup> MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui - Constituição Portuguesa Anotada – Tomo I, Coimbra Editora, 2005, pág. 323.

<sup>8</sup> MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui – Constituição Portuguesa Anotada – Tomo I, Coimbra Editora, 2005, pág. 478 e 479.

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](#)<sup>9</sup> (com as alterações introduzidas 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 3 de setembro](#)) 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, nos termos previstos no Estatuto do Gestor Público, aprovado pelo [Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de março](#)<sup>10</sup>, alterado pela [Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro](#), pelos

---

<sup>9</sup> [Texto consolidado.](#)

<sup>10</sup> [Texto consolidado.](#)

[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>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.

A 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>12</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>13</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).

A lei-quadro das entidades reguladoras, aprovada em anexo à [Lei n.º 67/2013, de 28 de agosto](#), na sua redação atual, define como órgãos obrigatórios o conselho de administração e a comissão de fiscalização ou fiscal único, sendo que os estatutos de cada entidade podem prever outros órgãos de natureza consultiva, de regulação tarifária ou de participação dos destinatários da respetiva atividade ([artigo 15.º](#)).

Relativamente ao conselho de administração, órgão colegial responsável pela definição da atuação da entidade reguladora, bem como pela direção dos respetivos serviços ([artigo 16.º](#)), estabelece-se um mandato com a duração de seis anos, não renovável (n.º 1 do [artigo 20.º](#)), passando a designação dos seus membros a ser realizada por Resolução do Conselho de Ministros, tendo em consideração o parecer fundamentado

---

<sup>11</sup> Com exceção dos cargos dirigentes previstos no [n.º 5.º do artigo 1.º](#) da [Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro](#).

<sup>12</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](#).

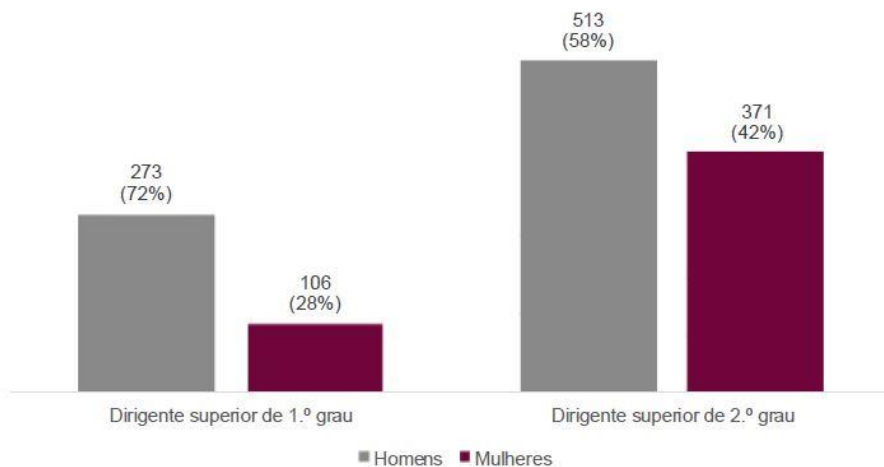
<sup>13</sup> [Texto consolidado](#).

da comissão competente da Assembleia da República. A emissão do parecer é precedida de audição na comissão parlamentar competente, a pedido do Governo, o qual deve ser acompanhado de parecer da [Comissão de Recrutamento e Seleção da Administração Pública](#) relativo à adequação do perfil do indivíduo às funções a desempenhar, incluindo o cumprimento das regras de incompatibilidade e impedimento aplicáveis. A resolução de designação, devidamente fundamentada, é publicada no *Diário da República*, juntamente com uma nota relativa ao currículo académico e profissional dos designados e a conclusão do parecer da Assembleia da República (n.ºs 3, 4 e 5 do [artigo 17.º](#)).

O provimento do presidente do conselho de administração deve garantir a alternância de género e o provimento dos vogais deve assegurar a representação mínima de 33 % de cada género (n.º 8 do artigo 17.º).

De acordo com dados estatísticos <sup>14</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.

*Dirigentes superiores em funções na Administração Central*



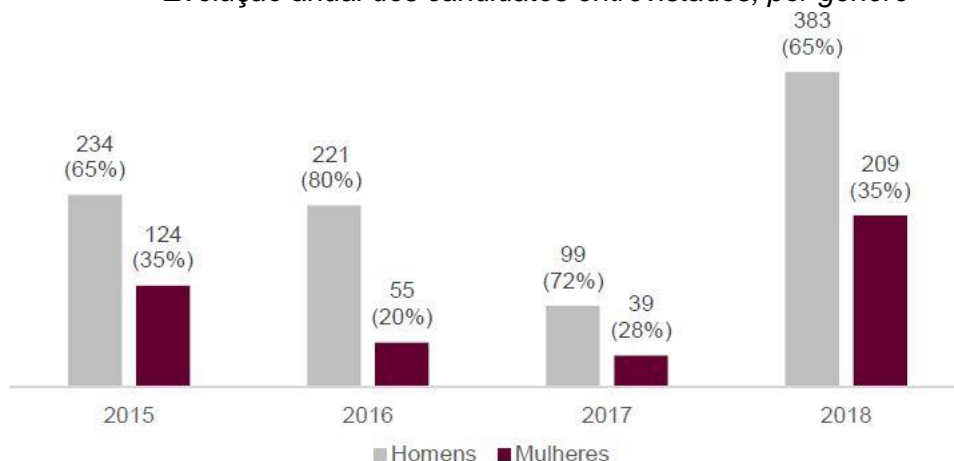
Fonte: SIOE/DGAEP (dados referentes ao 3.º trimestre de 2018)

No âmbito da atividade desenvolvida pela CReSAP, em 2018<sup>15</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.

<sup>14</sup> Cfr. [Relatório de Atividades 2018](#).

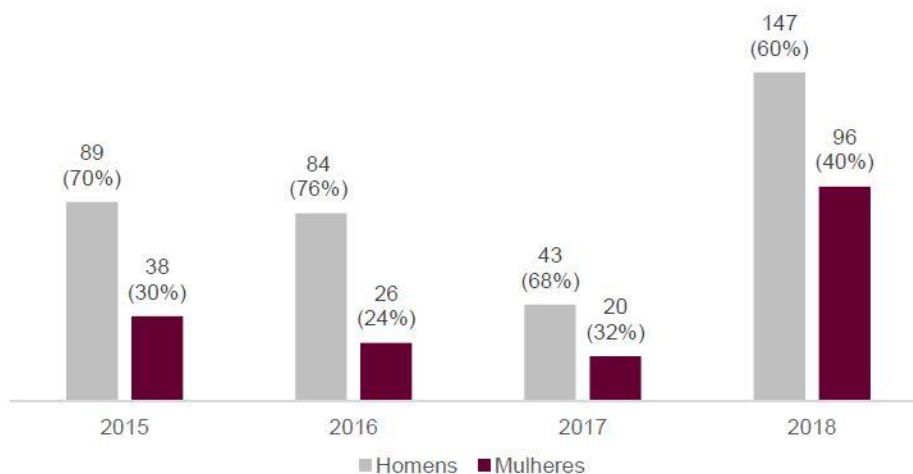
<sup>15</sup> *Idem*.

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

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



Por último, refere-se 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>16</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.

## II. Enquadramento parlamentar

---

Consultada a base de dados AP não foram encontradas iniciativas nesta e na anterior legislatura sobre a 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>17</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 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 15 de abril de 2019. Foi admitido e baixou na generalidade à Comissão Eventual para o Reforço da Transparência no Exercício de

---

<sup>16</sup> XXI Governo Constitucional.

<sup>17</sup> Cfr. artigo 11.º RAR – Deputados não inscritos em grupo parlamentar.



Funções Públicas a 16 de abril, por despacho de S. Ex.<sup>a</sup> 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 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» - 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>18</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>19</sup>. Quanto a este, consultando o Diário da República Eletrónico confirma-se que, até à data, o [Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de março](#), que aprova o estatuto do gestor público, foi alterado por três diplomas, e os Estatutos da Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública, aprovados em anexo à [Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro](#), apenas foram alterados pela Lei n.º 128/2015, de 3 de setembro. Já a lei-quadro das entidades reguladoras, aprovada em anexo à [Lei n.º 67/2013, de 28 de agosto](#), foi alterada por dois diplomas, e a sétima e última alteração ao [Decreto-Lei n.º 28/2008, de 22 de fevereiro](#), que estabelece o regime da criação, estruturação e funcionamento dos agrupamentos de centros de saúde do Serviço Nacional de Saúde, foi introduzida pela Decreto-Lei n.º 23/2019, de 30 de janeiro.

Sugere-se que seja incluída no título informação sobre o objeto (cfr. artigo 1.º), colocando-se à consideração da Comissão a seguinte formulação: «Modifica procedimentos de recrutamento, seleção e provimento para determinados cargos, procedendo à quarta alteração ao Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de março, que aprova o estatuto do gestor público, terceira alteração à lei-quadro das entidades reguladoras, aprovada em anexo à Lei n.º 67/2013, de 28 de agosto, oitava alteração ao Decreto-Lei n.º 28/2008, de 22 de fevereiro, que estabelece o regime da criação, estruturação e funcionamento dos agrupamentos de centros de saúde do Serviço Nacional de Saúde,

<sup>18</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>19</sup> Duarte, D., Sousa Pinheiro, A. *et al* (2002), *Legística*. Coimbra, Editora Almedina, pág. 201.

é segunda alteração dos 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, nem 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.

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>20</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

---

<sup>20</sup> Texto disponível em Inglês.

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 anos de serviço e menos 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 a uma posição e não a uma pessoa individual. 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 na administração pública, os elementos de ambos os sistemas estão a ser unidos nos Estados-Membros, criando um sistema híbrido de serviço público. Além disso, os resultados do estudo mostraram que existe um modelo político híbrido para algumas 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 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 (Direcção-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>Suíça</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 juízes 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 pessoal.

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, que é 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 que 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.

Em 12 de janeiro de 2007, a Bélgica adotou uma lei destinada a reforçar a igualdade de mulheres e homens, integrando a dimensão de gênero no conteúdo das políticas públicas definidas no nível federal belga. Trata-se da [Loi du 12 janvier 2007](#) visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales.

Assim, é criado o «direito de integração do gênero» que fornece uma série de obrigações para o governo e para os seus membros, bem como para as agências federais.

Ao nível político, a lei prevê, em particular, que:

- O Governo estabelece, por ocasião de sua declaração de Governo, os objetivos estratégicos que pretende alcançar de acordo com os objetivos da Conferência Mundial de Beijing (ONU) e, mais particularmente, com o objetivo de integrar a dimensão de gênero em todas as políticas, medidas ou ações necessárias;
- Cada ministro apresenta anualmente, em seu resumo de políticas, as ações e medidas que contribuem para o alcance dos objetivos definidos;
- Cada ministro integra a dimensão de gênero em todas as políticas, medidas e ações da sua competência;
- Cada ministro assegura a implementação dos objetivos estratégicos nos planos de gestão, contratos administrativos, instrumentos de planeamento estratégico das administrações que são da sua competência;
- Cada projeto de orçamento geral de despesas inclui uma nota de gênero que identifica, por departamento, as dotações destinadas a alcançar a igualdade de gênero e tendo em conta a dimensão de gênero nas rubricas orçamentais (*gender budgeting*);

- O Governo submete dois relatórios de avaliação às Câmaras Federais (a primeira a médio prazo, a segunda no final da legislatura).

Ao nível administrativo, a lei prevê, em particular, que:

- A dimensão do género está incluída nos planos de gestão (e, de um modo mais geral, em todos os instrumentos de planeamento estratégico) sob a liderança dos Presidentes do Comité Executivo;
- Indicadores de género para medir o processo de integração de género e o alcance dos objetivos estratégicos são definidos;
- As estatísticas produzidas, coletadas e ordenadas são desagregadas por sexo.
- Uma contribuição para a nota de género é preparada dentro de cada administração;
- A igualdade de mulheres e homens é tida em conta no contexto dos procedimentos de contratação pública e da concessão de subsídios;
- Preparação e coordenação de relatórios para o Parlamento.

Esta Lei prevê ainda o estabelecimento de um «grupo coordenador interdepartamental» para implementar a lei e composto por representantes de cada ministro e a preparação de um relatório de avaliação sobre o impacto de cada projeto de ato legislativo ou regulamentar sobre a respetiva situação de mulheres e homens, conhecido como «teste de género».

## 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

Projeto de Lei n.º 1200/XIII/4.<sup>a</sup> (Ninsc)

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



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 à função pública, 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 carácter 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 Direções-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.

O [artigo 14 da Constituição espanhola](#) proclama o direito à igualdade e à não discriminação baseada no sexo. Ao mesmo tempo, o [artigo 9.2 da Constituição](#) estabelece a obrigação do poder público de promover as condições para que a igualdade do indivíduo e dos grupos em que se integra seja real e efetiva.

A [Lei Orgânica 3/2007](#), de 22 de março, para a efetiva igualdade de mulheres e homens é emitida sob os princípios constitucionais de igualdade e não-discriminação. Esta lei orgânica consagra no artigo 15.º a aplicação transversal do princípio da igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, que informa as ações de todas as autoridades públicas e que deve ser integrado em todas as políticas públicas. O artigo 77 desta lei estipula que «em todos os Ministérios, um dos seus órgãos dirigentes será encarregado do desenvolvimento de funções relacionadas com o princípio da igualdade entre mulheres e homens nas matérias da sua competência». Este mandato legal foi cumprido através do Acordo do Conselho de Ministros de 27 de abril de 2007, que especificou os órgãos de governo que em cada departamento ministerial teriam confiado estas funções.

A criação das Unidades de Igualdade é uma das manifestações da aplicação transversal do princípio da igualdade de tratamento e oportunidades entre mulheres e homens. O atual decreto real desenvolve as Unidades de Igualdade acima mencionadas, especificando o seu âmbito, como instrumento para garantir a aplicação efetiva do referido princípio na Administração Geral do Estado.

A Secretaria de Estado para a Igualdade, tendo em vista a transversalidade, é responsável, entre outros, «as funções de propor e desenvolver políticas governamentais sobre a igualdade», de acordo com o [Real Decreto 816/2018](#), de 6 de Julho, que desenvolve a estrutura organizacional básica do Ministério da Presidência, Relações com os Tribunais e Igualdade.

Por sua vez, corresponde à Direção Geral de Função Pública, de acordo com o artigo 8.1.g) do [Real Decreto 863/2018](#), de 13 de julho, que desenvolve a estrutura organizacional básica do Ministério de Política Territorial e Função Pública, «a criação na Administração Geral do Estado de critérios comuns, coordenação, promoção, promoção e planos de formação sobre a igualdade e não-discriminação dos funcionários públicos, bem como a preparação de relatórios e relatórios sobre estas matérias, e participação em fóruns europeus e internacionais relacionados com esta matéria».

A Comissão Interministerial sobre a igualdade entre mulheres e homens, regulamentada pelo [Decreto Real 1370/2007](#), 19 de outubro, tem entre suas funções, nos termos do artigo 3, a), para desenvolver o «monitoramento e coordenação do desenvolvimento e implementação de os Relatórios de Impacto de Género e as ações das Unidades de Igualdade estabelecidas em cada departamento ministerial, bem como a participação de mulheres em cargos de representação e gestão da Administração Geral do Estado».

Por fim, o [Real Decreto 259/2019](#), de 12 de abril, regulamenta as Unidades de Igualdade da Administração Geral do Estado.

## 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. A CAPI é consultada sobre nomeações no corpo de

administradores civis e, após consultar a comissão administrativa conjunta ministerial competente em relação ao funcionário em questão, sobre integrações e promoção de postos no corpo de administradores civis e funcionários públicos, sanções disciplinares contra os membros deste órgão.

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:

- São nomeados por decreto do Presidente da República em Conselho de Ministros;
- Funcionários públicos ou não funcionários podem ser nomeados. Para este último, 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 a 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.

A [Loi n° 2014-873 du 4 août 2014](#) pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, visa combater as desigualdades entre homens e mulheres nas esferas privada, profissional e pública.

Esta lei visa aumentar o nível de emprego das mulheres e promover a partilha igual das tarefas dos pais. Assim, reforma a licença parental reservando um período de licença para o segundo progenitor: a duração da licença parental pode ser prolongada por seis meses se for tomada pelo segundo progenitor.

Empresas com mais de 50 funcionários que não cumprem as disposições legais sobre igualdade salarial entre mulheres e homens podem ter o seu acesso negado a contratos públicos. Por um lado, as empresas que não cumprem as disposições legais em matéria de igualdade profissional ou forem condenadas por discriminação estão proibidas de aceder a contratos públicos desde 01 de dezembro de 2014. Por outro lado, 40% das mulheres terão que se sentar nos conselhos de administração de grandes empresas. Esta obrigação terá de ser alcançada em 2020 para empresas com 250 a 499 empregados e com um volume de negócios superior a 50 milhões de euros.

Passa a ser exigível que 40% das mulheres sejam indicadas para altos cargos do governo sendo que esta medida deveria ser aplicada a partir de 2017.

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

Por meio dessa reforma, pretende-se construir o serviço público mais ágil, mais aberto e mais atraente, com serviços públicos mais eficientes e mais próximos dos territórios.

Duas das medidas que esta Lei visa implementar são:

1 - Simplificar e garantir a transparência e equidade do quadro de gestão para funcionários públicos:

- Garantir acesso igual a empregos públicos e transparência nos procedimentos de recrutamento autónomos;
- Fortalecer a transparência e a equidade nas regras de controlo ético;
- Simplificar e modernizar as regras para proteger a saúde e a segurança dos funcionários públicos;
- Harmonizar o tempo de trabalho no serviço público.

2 - Fortalecer a igualdade profissional no serviço público:

- Obrigação de planos de ação de "igualdade profissional" até 2020;
- Expansão e reforço de nomeações equilibradas em cargos executivos;
- Assegurar a composição equilibrada e regras alternativas de Presidente para Júris e Comissões de Seleção;
- Desuso do dia da ausência por licença médica relacionada com gravidez + manutenção dos prémios do TPF em caso de licença de maternidade;
- Manutenção dos direitos de promoção - promoção em caso de licença parental e disponibilidade de direitos para criar uma criança e promoção equilibrada;
- Promover o desenvolvimento de carreira das pessoas com deficiência.

## 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 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 - BIB

---

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 perspetivas 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.