



PROJETO DE LEI N.º 1198/XIII/4.ª

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

Exposição de Motivos

A Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, procedendo à quarta alteração da 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, introduziu em Portugal um conjunto de modificações estruturais no procedimento de recrutamento, seleção e provimento dos cargos de direcção superior da Administração Pública que procuraram, numa lógica de promoção do mérito e de alguma “despartidarização” do aparelho do Estado, reforçar a isenção e transparência desses procedimentos.

Para o efeito, esta importante alteração legislativa consagrou duas grandes mudanças. Por um lado, estabeleceu que o preenchimento dos cargos de direcção superior deixasse de ser efectuado por mera livre nomeação e passasse a ser precedido de procedimento concursal, aberto a cidadãos com e sem vínculo à Administração Pública e da iniciativa do membro do Governo com poder de direcção ou de superintendência e tutela sobre o serviço ou órgão em que se insere o cargo a providir. Por outro lado, trouxe a criação da Comissão de Recrutamento e Selecção para a Administração Pública (CReSAP), uma entidade que se pretende independente e que funciona junto do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública. À luz do referido diploma, a CReSAP tem por principal missão a aplicação dos métodos de selecção e a elaboração da proposta de designação, indicando três candidatos ordenados por ordem alfabética e a apresentar ao membro do Governo com poder de direcção ou de superintendência e tutela sobre o serviço ou órgão a que respeita o procedimento que faz a designação do titular do cargo.

Posteriormente a Lei n.º 128/2015, de 3 de setembro, veio introduzir alterações à Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, e proceder à primeira alteração à Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, procurando trazer um conjunto de mudanças de pormenor ao procedimento de recrutamento, seleção e provimento nos cargos de direcção superior da Administração Pública e à intervenção da CReSAP, que trouxeram uma clarificação e aperfeiçoamento que se mostravam necessários. Destacam-se como principais alterações, por exemplo, alterações tendentes a assegurar maior equilíbrio e balanceamento entre a intervenção do membro do Governo competente e a CReSAP no processo de recrutamento e seleção ou a fixação de um prazo máximo de 45 dias, contado da data do recebimento das propostas de designação da CReSAP, para que o membro do Governo competente proceda ao provimento do cargo, bem como o reforço dos deveres de accountability da CReSAP perante a Assembleia da República.

Ainda na XII Legislatura existiram um conjunto de alterações legislativas que reforçaram o papel da CReSAP, fazendo com que tenha um papel preponderante noutro tipo cargos de topo - para além dos cargos de direcção superior. Assim, o Decreto-Lei n.º 5/2012, de 17 de janeiro, com as alterações que introduziu à Lei-Quadro dos Institutos Públicos, aprovada pela Lei n.º 3/2004, de 15 de Janeiro, por via da remissão aí operada pelo art. 19.º/4 para a Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alargou a obrigatoriedade da aplicação da metodologia de recrutamento e

selecção prevista para os cargos de direcção superior - assente em procedimento concursal com importante intervenção da CReSAP - ao recrutamento e selecção dos membros dos conselhos directivos dos institutos públicos de regime comum, que passaram assim a ser abrangidos, neste âmbito e subsidiariamente, por aquele Estatuto do Pessoal Dirigente.

Por outro lado, a CReSAP passou, também, a ter intervenção na nomeação dos membros do Conselhos de administração das entidades reguladoras - Lei n.º 67/2013, de 28 de Agosto -, dos gestores público - segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de Março, introduzida pelo Decreto-Lei n.º 8/2012, de 18 de Janeiro - e dos diretores executivos de agrupamentos de centros de saúde - quarta alteração ao Decreto-Lei n.º 28/2008, de 22 de fevereiro, introduzida pelo Decreto-Lei n.º 253/2012, de 27 de Novembro. Essa intervenção realiza-se por via da emissão de um parecer ou avaliação, não vinculativo, sobre a adequação do perfil do indivíduo indicado para as funções a desempenhar, o que, reforçando a importância da CReSAP e do mérito nestas nomeações, assume redobrada importância tendo em conta a ausência de concurso quanto a estes cargos. Assim, fica claro que o sentido evolutivo da CReSAP e do seu enquadramento jurídico foi sempre numa lógica de alargamento e aprofundamento.

Recentemente, a Lei n.º 26/2019, de 28 de março, veio consagrar a necessidade de se assegurar no plano do pessoal dirigente e dos órgãos da Administração Pública uma representação equilibrada entre homens e mulheres - através da fixação de um limiar mínimo de representação de 40% de pessoas de cada género (arredondado sempre que necessário à unidade mais próxima) nos cargos e órgãos por ela abrangidos.

Esta importante Lei, ao introduzir quotas de representação equilibrada de géneros no plano do pessoal dirigente, abriu à Assembleia da República a oportunidade de reflexão, no quadro da XIII Legislatura, sobre as regras de recrutamento e selecção dos cargos de topo da Administração Pública - que terão necessariamente de ser revistas de modo a acomodar as mudanças contempladas na presente Lei.

Esta reflexão pode e deve ir para além da simples acomodação das mudanças exigidas pela introdução de quotas de género, devendo passar, também, pelos próprios processos de recrutamento e selecção dos cargos de topo da Administração Pública e pela própria intervenção da CReSAP nesses processos. De resto, a necessidade desta reflexão foi apontada, noutros momentos, por alguns dos Partidos Políticos com assento na Assembleia da República, bem como do Deputado Não Inscrito.

Assim, e atendendo ao facto de os 7 anos de existência da CReSAP exigirem uma reavaliação da sua função e forma de intervenção no contexto da selecção dos altos cargos da Administração Pública, este Projecto de Lei, reconhecendo os méritos da introdução da CReSAP, pretende apresentar algumas alterações que se afiguram necessárias e que trarão uma melhoria dos processos de recrutamento e selecção de acordo com quatro princípios: credibilização, aprofundamento, clarificação e transparência.

A credibilização dos processos de recrutamento e selecção tem de ser o objectivo-chave, uma vez que a principal crítica que é apresentada em relação aos processos de recrutamento e selecção dos cargos de direcção superior, regulado na Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, é o facto de se entender que esses procedimentos e a intervenção da CReSAP acabam, na prática, por se traduzir, muitas vezes, numa forma de legitimar e dar um cunho técnico a nomeações de carácter essencialmente político, facto agravado por persistir uma tendência de mudança dos cargos dirigentes ao sabor da alternância de partidos políticos no Governo. Deste modo,

procurando dar um passo no sentido de resolver este problema propõe-se que se adopte um modelo dual em que haja uma clara e cuidadosa delimitação, no plano dos cargos de direcção superior, entre os cargos de perfil essencialmente técnico e os cargos de assunida nomeação política. Para realizar esta delimitação propõe-se que se introduza um anexo III à Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, que sob a forma de classificador geral enumere todos os cargos de direcção superior qualificados como cargos de nomeação política, de modo a que seja possível fazer a distinção clara, no plano dos cargos de direcção superior, entre os procedimentos aplicáveis na seleção de cargos técnicos e cargos de nomeação política. A consagração legal desta delimitação, complementada pelas alterações necessárias aos Estatutos da CReSAP, permitiria que se adopte um processo de recrutamento distinto e com uma lógica mais credível em que se manteria e reforçaria no essencial o actual procedimento concursal no plano dos cargos qualificados como cargos superiores de natureza técnica e em que – face a uma natureza fortemente marcada pela ligação entre o poder político e a administração e pela exigência de uma certa confiança do poder político - se poderia no plano dos cargos qualificados como cargos superiores de natureza política adoptar um procedimento sem concurso. Neste caso, mantém-se a exigência de um conjunto de requisitos mínimos a cumprir pela personalidade designada, e em que se mantem a intervenção da CReSAP, em termos idênticos ao que sucede por exemplo no plano dos gestores públicos, isto é através de um parecer, não vinculativo, sobre a adequação das competências da personalidade designada ao cargo. Promovendo-se, deste modo, mesmo nos cargos de nomeação política, a existência de requisitos mínimos de qualificações e de qualificações de formação superior para cargos dirigentes independentemente da sua forma de nomeação.

Propõe-se, também, que as comissões de serviço referentes aos cargos de nomeação política tenham uma duração equivalente ao período de exercício de funções do Governo que procedeu à nomeação (tendencialmente 4 anos), renovável por igual período, que termina três meses após a investidura parlamentar do novo governo. O objetivo da presente proposta é tão-somente o de assegurar uma duração pelo período tendencialmente coincidente com o da legislatura e assegurar que, no caso de mudanças de equipas governativas ou de maioria governativa, seja possível assegurar, numa lógica de eficácia, uma transição suave entre legislaturas – sem que o trabalho, dados e conhecimento acumulado dos Governos anteriores se percam devido a mudanças nos cargos da alta administração pública, como vem sucedendo nos últimos anos relativamente a certas reformas.

O aprofundamento é outro importante objectivo deste Projecto de Lei e surge em quatro planos essenciais. O primeiro plano onde o presente Projecto de Lei manifesta este objetivo surge relativamente aos cargos de direcção superior de natureza predominantemente técnica, propondo-se que a lista de 3 nomes apresentada pela CReSAP no final do procedimento ao Governo passe a incluir apenas 2 nomes ordenados segundo a sua classificação no procedimento concursal (e não por ordem alfabética como hoje sucede). Tal alteração garantiria uma menor discricionariedade por parte do Governo e colocaria o pendor da nomeação numa componente mais meritocrática da decisão – já que a ordenação dos candidatos por classificação permitiria a identificação clara de qual, segundo o juízo da CReSAP, é o melhor deles.

O segundo plano onde este objetivo de aprofundamento se manifesta visa assegurar que o limiar de representação equilibrada entre géneros se possa aplicar e traga um equilíbrio efetivo no plano dos cargos de direcção superior de natureza técnica. Assim, propõe-se que a lista de 3 nomes apresentada pela CReSAP no final do procedimento ao Governo passe, como já referimos, a incluir 2 membros e que se consagre, por via legal, que é obrigatoriamente de 4

o leque dos candidatos mais bem classificados que passam à fase de entrevista de avaliação – consagrando-se, assim, em Lei o que está actualmente previsto por via do Despacho n.º 4032/2016, de 21 de março, mas reduzindo o leque de candidatos de 6 para 4. Naturalmente, que, à luz do presente projeto de lei, a CReSAP fica dispensada de observar estas regras de representação equilibrada quando o conjunto de candidatos, selecionados em função das suas competências, aptidões, experiência e formação legalmente exigíveis, não o permitir e que, quando a lista de candidatos apresentada pela CReSAP o permita, os membros do Governo devem promover a designação de pessoal dirigente que contribua para uma representação equilibrada de homens e de mulheres sempre que a mesma não se verifique na respetiva área governativa.

O terceiro plano prende-se com a clarificação dos impedimentos que deverão existir no provimento dos cargos de direção superior ao abrigo do estatuto do pessoal dirigente dos serviços e órgãos da administração central, regional e local do Estado. O presente Projeto de Lei pretende impedir que os membros do Governo possam proferir os despachos para o provimento de cargos de direção superior quando o designado tenha uma relação familiar próxima (cônjuge, unido de facto, ascendente ou descendente, colateral até ao 2.º grau, afim em linha reta em qualquer grau, afim em linha colateral até ao segundo grau, tenha uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil ou seja uma pessoa com quem vivam em economia comum), procurando, no fundo, consagrar um elenco similar ao que consta actualmente no Código do Procedimento Administrativo (acrescentando, apenas, a referência aos colaterais até ao 4.º grau). É nosso entendimento que as nomeações para o governo e as nomeações para cargos nos gabinetes governamentais são questões que estão num domínio da ética e na estrita competência do Governo, contudo assim não sucede com os cargos de direção superior que, independentemente de assumirem um cariz mais técnico ou político, devem procurar assegurar condições para um exercício livre de quaisquer suspeitas ou condicionamentos .

O quarto e último plano onde este objectivo de aprofundamento se manifesta, conjuntamente com objetivos de credibilização e de transparência, centra-se na introdução de três alterações cirúrgicas que visam, no essencial, colmatar um conjunto de problemas ligados a um conjunto de vazios legais que na prática se têm verificado e que, em muitos casos, têm gerado vantagens objetivas a favor dos candidatos mais politicamente alinhado com a visão do Governo em detrimento dos demais, o que tem contribuído para uma descridibilização dos procedimentos concursais para provimento de altos cargos dirigentes e para o defraudamento do quadro legal existente. Assim, em primeiro lugar, parece-nos que o atual art. 19.º/9 deverá ser alterado no sentido de obrigar à publicação dos fundamentos invocados pela CReSAP para a necessidade de reabertura de um segundo procedimento e no sentido de diminuir a discricionariedade que actualmente é dada ao Governo através, por um lado, da previsão da regra de que no caso de no segundo procedimento não existir o número necessário de candidatos para a shortlist a mesma poder conter apenas o único candidato que a CReSAP considere reunir o perfil e competências necessárias para a ocupação do cargo devendo o Governo proceder à respetiva nomeação. Por outro lado, no caso de após o segundo procedimento se verificar a deserção ou a inexistência de candidatos com o perfil adequado o parecer da CReSAP relativamente ao nome proposto pelo Governo existe, mas não é vinculativo. Em segundo lugar, parece-nos necessário consagrar um prazo máximo de 90 dias para a duração da substituição (equiparando-se, portanto, o regime de substituição ao regime da gestão corrente) e estabelecer que no caso de o dirigente que esteja a ocupar um cargo em regime de substituição ser o escolhido pelo Governo no final do procedimento concursal o

tempo de substituição seja contabilizado como tempo de serviço prestado no cargo dirigente preenchido para efeitos de contabilização dos limites da comissão de serviço. Por fim, em terceiro lugar, parece-nos que se deverá consagrar um limite de três renovações nos cargos de direção intermédia, impedindo-se assim que o mesmo cargo seja ocupado por período superior a doze anos, o que evidentemente tem beneficiado alguns candidatos que concorrem aos procedimentos concursais para provimento de cargos de direção superior e tem impedido candidatos mais jovens de concorrer.

Por seu turno, o objectivo de clarificação para além de surgir em algumas das propostas apresentadas anteriormente, surge, também, por exemplo, com a consagração por via legal da referência à natureza não vinculativa do parecer da CReSAP - naquilo que se limita a ser uma mera clarificação da realidade prática existente – ou com a acomodação dos Estatutos da CReSAP às alterações que aqui se propõem. Esta clarificação, também, surge num conjunto de alterações que visam conseguir um reforço das garantias dos candidatos no contexto dos procedimentos concursais destinados ao provimento dos cargos de direção superior de natureza técnica, que passam, por um lado e em linha com aquela que vem sendo a orientação da Comissão de Acesso aos Documentos Administrativos e de alguma jurisprudência, pela afirmação de que, sem prejuízo do disposto noutros diplomas, todos os candidatos têm o direito de acesso a toda a documentação concursal em que o júri se tenha baseado para formular e fundamentar as decisões proferidas no âmbito desse procedimento e, por outro lado e numa lógica de alargamento que consagra em lei aquilo que já consta do Despacho n.º 4032/2016, de 21 de março, pela consagração da garantia de que as deliberações tomadas pelo júri no decurso do procedimento podem ser objeto de reclamação a apresentar junto do presidente da CReSAP no prazo de 15 dias.

Por fim, com o objectivo-chave de reforço da transparência dos processos de seleção dos altos cargos da administração e da própria intervenção da CReSAP, propõe-se que, em relação a todos os processos de recrutamento dos cargos de direção superior, as conclusões constantes dos relatórios (com ordenação dos candidatos por ordem de classificação) ou pareceres por si elaboradas neste âmbito sejam objecto de publicação obrigatória no Diário da República juntamente com a decisão em que se consubstanciou o provimento e com a nota relativa ao currículo académico e profissional do designado e do candidato não selecionado, bem como a publicação imediata no sítio institucional da CReSAP do relatório final contendo a proposta de designação dos dois candidatos (ordenados por ordem de classificação) enviado ao Governo nos procedimentos concursais para provimento de cargos de direcção superior de natureza predominantemente técnica. Esta maior transparência colocaria obviamente uma maior pressão quer sobre a CReSAP (que teria de fornecer mais informação acerca do seu processo de seleção), quer sobre o poder político (que ou escolheria o primeiro classificado ou teria o ónus adicional, no mínimo político, de ter escolhido um candidato pior classificado).

Pelo exposto, e ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, o Deputado não inscrito abaixo assinado apresenta o seguinte Projeto de Lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei modifica os procedimentos de recrutamento, selecção e provimento nos cargos de direcção superior da Administração Pública, procedendo para o efeito:

- a) À sétima alteração 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;
- b) 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, alterada pela Lei n.º 128/2015, de 3 de setembro, que modifica os procedimentos de recrutamento, seleção e provimento nos cargos de direcção superior da Administração Pública.

Artigo 2.º

Alteração à Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro

Os artigos 2.º, 18.º, 19.º, 21.º e 27.º da 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, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 2.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

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.

4 - (Anterior n.º 3).

5 - (Anterior n.º 4).

6 - (Anterior n.º 5).

7 - (Anterior n.º 6).

Artigo 18.º

Recrutamento para os cargos de direcção superior de natureza predominantemente técnica

1 - Os titulares dos cargos de direcção superior que 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, 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.

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].

5 - [...].

6 - [...].

7 - [...].

Artigo 19.º

Seleção e provimento nos cargos de direcção superior de natureza predominantemente técnica

1 - O procedimento concursal referido no artigo anterior é obrigatoriamente publicitado na bolsa de emprego público (BEP) e, pelo menos, na plataforma eletrónica do Governo e em duas outras 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 obrigatoriamente lugar à realização de avaliação curricular e, para os 4 melhores classificados na fase de avaliação curricular, de 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.

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].

5 - [...].

6 - [...].

7 - [...].

8 - O júri, após conclusão da aplicação dos métodos de seleção 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, seleccionados 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, 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;
- c) 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 na respetiva área governativa e a lista de candidatos apresentada pela Comissão, nos termos dos n.os anteriores, o permita.

17 - (Anterior n.º 13).

18 - (Anterior n.º 14).

19 - (Anterior n.º 15).

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, 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.

21 - (Anterior n.º 17).

22 - (Anterior n.º 18).

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.

25 - (Anterior n.º 19).

26 - (Anterior n.º 20).

27 - (Anterior n.º 21).

Artigo 21.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].

5 - [...].

6 - [...].

7 - [...].

8 - [...].

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 cinco anos, renovável por iguais períodos de tempo até ao limite de quinze anos consecutivos.

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.

11 - (Anterior n.º 10).

12 - (Anterior n.º 11).

13 - (Anterior n.º 12).

14 - (Anterior n.º 13).

15 - (Anterior n.º 14).

16 - (Anterior n.º 15).

17 - (Anterior n.º 16).

Artigo 27.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

3 - A substituição cessa na data em que o titular retome funções ou passados 90 dias sobre a data da vacatura do lugar.

4 - Se estiver em curso procedimento tendente à designação de novo titular para o cargo ocupado em regime de substituição, 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 direcção ou de superintendência e tutela sobre o serviço ou órgão a que respeita o procedimento concursal não tiver procedido à designação.

5 - [...].

6 - [...].

7 - [...].

8- 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 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.

9 – (Anterior n.º 8).»

Artigo 3.º

Aditamento à Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro

1 - São aditados 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, os artigos 19.º-B, 19.º-C e 19.º-D, com a seguinte redação:

«Artigo 19.º - B

Nomeação dos titulares dos cargos de direcção superior qualificados como cargos de confiança política

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.

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.

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.

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.

5- Para efeitos do número anterior, a Comissão realiza obrigatoriamente avaliação curricular e entrevista de avaliação à personalidade a que respeita a proposta.

6- O procedimento conducente à emissão do parecer referido no número 4 é urgente e de interesse público.

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.

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.

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.

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.

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.

Artigo 19.º- C

Carta de missão

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 compromisso de gestão e é elaborada pelo referido membro do Governo.

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.

Artigo 19.º-D

Casos de impedimento

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:

- a) Seja seu cônjuge ou pessoa com quem viva em condições análogas às dos cônjuges;
- b) Seja seu ascendente ou descendente em qualquer grau;
- c) Seja seu colateral até ao 2.º grau;
- d) Seja seu afim em linha reta em qualquer grau ou em linha colateral até ao quarto grau;
- e) Seja uma pessoa com a qual tenham uma relação de adoção, tutela ou apadrinhamento civil;
- f) Seja uma pessoa com quem vivam em economia comum.»

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.

Artigo 4.º

Alteração aos Estatutos da Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública

O artigo 1.º 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, alterada pela Lei n.º 128/2015, de 3 de setembro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 1.º

[...]

1- [...].

2- Relativamente aos cargos de direcção superior da administração central a Comissão tem por missão:



a) O recrutamento e a seleção de candidatos para os cargos de direção superior de natureza predominantemente técnica 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, ou para cargos a estes equiparados a qualquer título, no respeito pelas exclusões previstas no n.º 5 do artigo 1.º daquela lei;

b) A avaliação dos currículos e da adequação das competências das personalidades indigitadas para exercer cargos de confiança política 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, no respeito pelas exclusões previstas no n.º 5 do artigo 1.º daquela lei, e definidos no anexo III da referida lei.

3- [...]»

Artigo 5.º

Regime transitório

1 - A entrada em vigor da presente lei não prejudica as designações do pessoal dirigente existentes àquela data, nem a contagem dos respectivos prazos.

2 - Mantêm-se válidos os concursos cujos avisos de abertura se encontrem publicados à data de entrada em vigor da presente lei, os quais deverão prosseguir os seus termos ao abrigo da legislação em vigor à data da sua abertura.

Artigo 6.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no mês seguinte ao da sua publicação.

Assembleia da República, dia 12 de Abril de 2019

O deputado,

Paulo Trigo Pereira

(Independente e não inscrito)

ANEXO A

(a que se refere o art. 3.º/2)

Anexo III

(a que se referem os artigos 2.º/3, 18.º/1 e 19.º - B/1)

| Âmbito | Entidade | Designação do Cargo de Direção Superior | Grau | Número de lugares |
|----------------------|---------------------------------------|---|------|-------------------|
| Administração Direta | Autoridade Nacional de Proteção Civil | Presidente | 1.º | 1 |
| | | Diretor nacional | 2.º | 4 |

CLASSIFICADOR GERAL DOS CARGOS DE DIREÇÃO SUPERIOR QUALIFICADOS COMO CARGOS DE CONFIANÇA POLÍTICA

| | | | |
|---|---|-----|----|
| Autoridade Tributária e Aduaneira | Diretor-geral | 1.º | 1 |
| | Subdiretor-geral | 2.º | 12 |
| | Diretor do Centro de Estudos Fiscais e Aduaneiros | 2.º | 1 |
| | Diretor da Unidade dos Grandes Contribuintes | 2.º | 1 |
| | Diretor de Finanças de Lisboa | 2.º | 1 |
| | Diretor de Finanças do Porto | 2.º | 1 |
| Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo | Presidente | 1.º | 1 |
| | Vice-Presidente | 2.º | 2 |
| Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo | Presidente | 1.º | 1 |
| | Vice-Presidente | 2.º | 2 |
| Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Algarve | Presidente | 1.º | 1 |
| | Vice-Presidente | 2.º | 2 |
| Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro | Presidente | 1.º | 1 |
| | Vice-Presidente | 2.º | 2 |
| Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte | Presidente | 1.º | 1 |
| | Vice-Presidente | 2.º | 2 |
| Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género | Presidente | 1.º | 1 |
| | Vice-Presidente | 2.º | 1 |
| Direção-Geral da Administração e do Emprego Público | Diretor-geral | 1.º | 1 |
| | Subdiretor-geral | 2.º | 2 |
| Direção-Geral da Administração Escolar | Diretor-geral | 1.º | 1 |
| | Subdiretor-geral | 2.º | 2 |
| Direção-Geral da Política de Justiça | Diretor-geral | 1.º | 1 |
| | Subdiretor-geral | 2.º | 3 |
| Direção-Geral da Saúde | Diretor-geral | 1.º | 1 |
| | Subdiretor-geral | 2.º | 2 |
| Direção-Geral da Educação | Diretor-geral | 1.º | 1 |
| | Subdiretor-geral | 2.º | 2 |
| Direção-Geral de Política do Mar | Diretor-geral | 1.º | 1 |
| | Subdiretor-geral | 2.º | 1 |
| Direção-Geral do Orçamento | Diretor-geral | 1.º | 1 |
| | Subdiretor-geral | 2.º | 4 |

| | | | | |
|---|--|----------------------------|-----|---|
| | Direção-Geral do Tesouro e Finanças | Diretor-geral | 1.º | 1 |
| | | Subdiretor-geral | 2.º | 3 |
| Administração Indireta | Administração Regional de Saúde de Lisboa e Vale do Tejo, I.P. | Presidente | 1.º | 1 |
| | | Vice-Presidente | 2.º | 1 |
| | | Vogal do Conselho Diretivo | 2.º | 3 |
| | Administração Regional de Saúde do Alentejo, I.P. | Presidente | 1.º | 1 |
| | | Vogal do Conselho Diretivo | 2.º | 2 |
| | Administração Regional de Saúde do Algarve, I.P. | Presidente | 1.º | 1 |
| | | Vogal do Conselho Diretivo | 2.º | 2 |
| | Administração Regional de Saúde do Centro, I.P. | Presidente | 1.º | 1 |
| | | Vice-Presidente | 2.º | 1 |
| | | Vogal do Conselho Diretivo | 2.º | 3 |
| | Administração Regional de Saúde do Norte, I.P. | Presidente | 1.º | 1 |
| | | Vice-Presidente | 2.º | 1 |
| | | Vogal do Conselho Diretivo | 2.º | 3 |
| | Agência para a Competitividade e Inovação, I.P. | Presidente | 1.º | 1 |
| | | Vogal do Conselho Diretivo | 2.º | 3 |
| | Agência Portuguesa do Ambiente, I. P. | Presidente | 1.º | 1 |
| | | Vice-Presidente | 2.º | 1 |
| | | Vogal do Conselho diretivo | 2.º | 2 |
| | Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I.P. | Presidente | 1.º | 1 |
| | | Vice-Presidente | 2.º | 1 |
| | | Vogal do Conselho Diretivo | 2.º | 2 |
| Alto Comissariado para as Migrações, I. P. | Alto-Comissário para as Migrações | 1.º | 1 | |
| | Vogal do Conselho Diretivo | 2.º | 1 | |
| Camões - Instituto da Cooperação e da Língua, I. P. | Presidente | 1.º | 1 | |
| | Vice-Presidente | 2.º | 1 | |
| | Vogal do Conselho Diretivo | 2.º | 2 | |
| Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, I. P. | Presidente | 1.º | 1 | |
| | Vogal do Conselho Diretivo | 2.º | 2 | |
| Instituto da Segurança Social, I. P. | Presidente | 1.º | 1 | |
| | Vice-Presidente | 2.º | 1 | |
| | Vogal do Conselho Diretivo | 2.º | 2 | |
| Instituto de Financiamento da Agricultura e Pescas, I. P. | Presidente | 1.º | 1 | |
| | Vice-Presidente | 2.º | 1 | |
| | Vogal do Conselho diretivo | 2.º | 2 | |
| Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P. | Presidente | 1.º | 1 | |
| | Vice-Presidente | 2.º | 1 | |
| | Vogal do Conselho Diretivo | 2.º | 2 | |

| | | | | |
|-------------------|--|----------------------------|-----|---|
| | Instituto do Cinema e do Audiovisual, I. P. | Presidente | 1.º | 1 |
| | | Vice-Presidente | 2.º | 1 |
| | Turismo de Portugal, I.P. | Presidente | 1.º | 1 |
| | | Vice-Presidente | 2.º | 1 |
| | | Vogal do Conselho Diretivo | 2.º | 4 |
| Outras Estruturas | Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego | Presidente | 1.º | 1 |
| | | Vice-Presidente | 2.º | 1 |