

## **Comentários da Comissão de Trabalhadores da Autoridade da Concorrência (CT da AdC) aos Projetos de Lei n.ºs 179/XIII(BE), 279/XIII(PEV) e 299/XIII/(CDS/PP), de alteração à Lei n.º 67/2013, de 28 de agosto (Lei-quadro das entidades reguladoras).**

Os três projetos de Lei em apreciação têm, em comum, o objetivo de rever o nível remuneratório dos membros do Conselho de administração dos reguladores e o regime e duração das incompatibilidades.

Apresentam-se nos próximos pontos os comentários que os mesmos suscitam do ponto de vista da CT da AdC, identificando-se, adicionalmente, outras matérias que se considera merecedoras de reponderação, aproveitando a revisão em curso da Lei-Quadro das entidades reguladoras.

### **1. Salário dos membros do conselho de administração dos reguladores**

Os três projetos de Lei propõem reduções no nível salarial dos membros do Conselho de administração dos reguladores, dois dos quais por referência aos salários dos membros do governo (Primeiro Ministro ou Ministro), e outro por referência ao valor máximo previsto no plano de carreiras de cada regulador.

A CT da AdC considera que poderá ser redutor analisar a questão salarial dos membros do conselho de administração dos reguladores apenas do ponto de vista do seu máximo valor absoluto. Pensamos que será necessária uma perspetiva mais abrangente, na qual o salário seja determinado por forma a atrair profissionais com elevada competência, experiência e independência.

Na determinação dos salários do Conselho de Administração, dever-se-á ponderar a base de recrutamento potencial para um membro do Conselho de administração e a forma e método como esse membro é selecionado.

Quanto à base de recrutamento, notamos que:

- A tendência de recrutar os administradores dos reguladores no meio académico e entre os trabalhadores/dirigentes dos reguladores, parece confirmar-se na composição atual de vários dos conselhos de administração dos reguladores e nas nomeações recentes para a CMVM, ANAC e AdC.
- A contratação de administradores dos reguladores em empresas reguladas ou em escritórios de advogados, onde será fácil encontrar profissionais que satisfaçam o critério da competência, pode gerar importantes questões de independência.

Quanto ao método de seleção dos candidatos a membro do conselho de administração de regulador, prévia à audição pelo Parlamento, notamos que:

- Para que o salário do regulador vise efetivamente sinalizar/atraindo competência, experiência e independência, é necessário que o processo de seleção seja tão aberto quanto possível.
- Um salário elevado entregue a um profissional que apenas reúna requisitos mínimos - i.e. o filtro providenciado pela análise de adequação da CRESAP -

não será condição suficiente da competência, nem da experiência nem da independência que o salário elevado visaria garantir/atrair.

- Defendemos que o processo de seleção dos membros do Conselho de administração se baseie em processos concursais abertos, a exemplo do que acontece noutros países da União Europeia.

Em relação aos projetos em apreciação, e sem prejuízo da iniciativa dos grupos parlamentares de reverem em baixa o nível dos salários dos administradores dos reguladores, entende-se que a pré-determinação de um valor fixo remuneratório e idêntico a todos os reguladores possa introduzir rigidez no sistema.

Defende-se que as alterações que venham a ser introduzidas aos salários dos membros do conselho de administração dos reguladores não ponham em causa os direitos dos trabalhadores das entidades reguladoras, devendo ter em conta as tabelas remuneratórias em aplicação nos reguladores.

Em relação à iniciativa dos grupos parlamentares de rever o nível dos salários dos administradores dos reguladores, fazemos ainda notar que em Espanha, os administradores dos reguladores, reunidos na *Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia* auferem salários substancialmente mais baixos do que os seus congéneres em Portugal, conforme se pode confirmar no link em referência.

[https://www.cnmc.es/Portals/0/Ficheros/PortalTransparencia/Retribuciones/20160520\\_Retribuciones\\_anuales\\_Altos\\_Cargos.pdf](https://www.cnmc.es/Portals/0/Ficheros/PortalTransparencia/Retribuciones/20160520_Retribuciones_anuales_Altos_Cargos.pdf)

## **2. Regime de Incompatibilidades**

O alargamento do período de duração da incompatibilidade em relação a vínculos com empresas, previsto num projeto de lei, ou a redução e/ou eliminação do valor da compensação após o término do mandato, podem, em teoria, restringir o interesse de potenciais candidatos ao exercício da função de regulador, reduzindo a concorrência pela função.

Essa potencial restrição deve ser lida face à base de recrutamento potencial dos candidatos a reguladores. Se se pretender recrutar os membros dos conselhos de administração dos reguladores entre os trabalhadores/dirigentes dos reguladores ou no meio académico, a alteração do regime de incompatibilidades que é proposta pode não gerar restrições no acesso à função. Com efeito, para quem fez carreira nos reguladores ou no meio académico e pretende reingressar nas mesmas após o término do mandato, o alargamento da duração das incompatibilidades não gerará constrangimentos.

## **3. Outros assuntos**

Estando em revisão a Lei-Quadro das entidades reguladoras, pensamos que se poderia aproveitar a oportunidade para rever outras disposições que merecem ser reponderadas.

Em primeiro lugar, em linha com o Programa do XXI Governo Constitucional, no qual se refere como objetivo programático exigir que a seleção de dirigentes nos reguladores seja

precedida de concurso e outros mecanismos que assegurem a transparência das nomeações (página 82), a Lei-Quadro das entidades reguladoras deveria prever que o acesso à função dirigente nos reguladores deveria ser baseado em procedimentos de tipo concursal, aliás, como já se exige para o recrutamento de trabalhadores nos termos do n.º 3 do artigo 32.º da Lei-Quadro das entidades reguladoras.

Com efeito, o critério da confiança pessoal na seleção de dirigentes, sem um quadro legal que o discipline e sujeito a uma considerável dimensão subjetiva, quando levado ao extremo e implementado de forma pouco sensata, pode gerar uma enorme instabilidade do quadro de dirigentes.

Em segundo lugar, alertamos ainda para a questão das incompatibilidades previstas no artigo 19.º, n.º 1, alíneas b) e c) da Lei-Quadro, quando são estendidas aos trabalhadores num contexto de um regulador que abrange todos os setores de atividade. De facto, no contexto da AdC, a interpretação das incompatibilidades pode abranger o exercício de uma atividade remunerada em empresa dos cônjuges dos trabalhadores, pode abranger qualquer aplicação financeira em empresas (ações ou obrigações) e/ou património familiar recebido por herança, na medida em que todas as empresas ou grupos de empresas são potencialmente destinatárias da atividade da AdC. As incompatibilidades originam restrições, as quais não têm nenhuma contrapartida compensatória formalmente consagrada, seja na Lei-Quadro, seja nos Estatutos da AdC, publicados pelo Decreto-Lei n.º 125/2014, de 18 de agosto.

Obviamente que um trabalhador ou dirigente que tenha um conflito de interesse, por exemplo, o provocado pela profissão do cônjuge, não pode intervir em casos relacionados com empresa ligada a esse conflito, todavia, impedir preventivamente todos os hipotéticos eventuais conflitos de interesses numa entidade reguladora que abrange todos os setores de atividade pode pôr em causa direitos fundamentais básicos.

No caso da AdC defende-se que o critério legal para a aferição de conflito de interesses, aplicado aos trabalhadores, seja adaptado à característica singular deste regulador, de abranger todas as atividades económicas, sob pena de os impedimentos serem desproporcionais face ao fim último que se pretende atingir.

Em vez de estender a aplicação aos trabalhadores das regras de incompatibilidades e impedimentos, previstos no artigo 19.º, n.º 1, alíneas b) e c) da Lei-Quadro para os membros do Conselho Administração, entende-se que o quadro legal que regula as garantias de imparcialidade no Código do Procedimento Administrativo (artigo 69.º e seguintes), oferece já um enquadramento suficientemente exaustivo e adequado para a regulação de conflitos de interesse, no caso dos trabalhadores.

