



**Excelentíssimo Senhor
Presidente da Assembleia Legislativa
da Região Autónoma dos Açores**

Assunto: Projeto de Decreto Legislativo Regional – Comissão para o Recrutamento de Dirigentes da Administração Pública Regional

O Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda/Açores entrega à Mesa da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores e a V. Ex.^a, para efeito de admissão, nos termos Estatutários e Regimentais, a iniciativa identificada em epígrafe.

Ponta Delgada, 5 de abril de 2023

Com os melhores cumprimentos,

O Grupo Parlamentar do BE/Açores



(António Lima)



(Vera Pires)

PROJETO DE DECRETO LEGISLATIVO REGIONAL

COMISSÃO PARA O RECRUTAMENTO DE DIRIGENTES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA REGIONAL

A Administração Pública Regional é fundamental para o desenvolvimento e a implementação de políticas públicas consistentes, inovadoras e com elevados padrões de qualidade, que promovam o desenvolvimento económico e social da Região, que assegurem o correto funcionamento das instituições públicas, e para a organização da vida em sociedade.

Neste sentido torna-se fundamental dotar a Administração Pública Regional dos instrumentos que lhe confirmam a capacidade para atrair e recrutar profissionais com elevada competência técnica e com o perfil adequado para o desempenho das respetivas funções.

A importância de garantir um elevado grau de exigência e rigor no recrutamento para qualquer cargo na administração pública é essencial, mas ganha especial relevo tratando-se de cargos de direção.

A criação da Comissão para o Recrutamento de Dirigentes da Administração Pública Regional pretende alcançar o desiderato de garantir a máxima transparência, isenção, rigor e independência neste processo de recrutamento e seleção de candidatos para cargos de direção superior e intermédia da Administração Pública Regional.

A Comissão para o Recrutamento de Dirigentes da Administração Pública Regional é uma entidade independente que funciona junto do membro do Governo Regional responsável pela área da Administração Pública, composto por um presidente, três a cinco vogais permanentes, e um vogal não permanente, apoiados por uma bolsa de peritos composta por 10 a 20 membros, designados de entre trabalhadores em funções públicas com reconhecido mérito profissional, credibilidade e integridade pessoal, que apoiam a Comissão em matérias técnicas específicas e participam nos júris dos procedimentos concursais para cargos de direção superior e intermédia na Administração Pública Regional.

Esta composição da Comissão procura o necessário equilíbrio para garantir uma decisão independente e rigorosa com base em critérios objetivos que assegurem que os cargos dirigentes da Administração Pública são ocupados pelos candidatos mais competentes para as funções exigidas pelo cargo, evitando assim a nomeação por mera conveniência partidária.

A transparência é um pilar fundamental da democracia e, por isso, todos os mecanismos que a reforcem são um contributo decisivo para aumentar a confiança dos cidadãos nas instituições públicas.

Assim, a Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores decreta, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 227.º da Constituição da República e do n.º 1 do artigo 37.º do Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma dos Açores, o seguinte:

Artigo 1.º

Objeto e âmbito

1 – O presente Decreto Legislativo Regional procede à criação da Comissão para o Recrutamento de Dirigentes da Administração Pública Regional procedendo à 5.ª alteração ao Decreto Legislativo Regional n.º 2/2005/A, de 9 de maio.

2 – O presente Decreto Legislativo Regional aplica-se aos serviços e organismos da administração regional autónoma dos Açores e aos institutos públicos regionais que revistam a natureza de serviços personalizados ou de fundos públicos, de acordo com as especificidades constantes do presente diploma, nos termos e para os efeitos do disposto na Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, e do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2005/A, de 9 de maio.

Artigo 2.º

Alterações ao Decreto Legislativo Regional n.º 2/2005/A, de 9 de maio

Os artigos 3.º, 3.º A, 4.º e 5.º do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2005/A, de 9 de maio com as posteriores alterações, passam a ter a seguinte redação:

“Artigo 3.º

Recrutamento para os cargos de direção superior

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

2 – O procedimento concursal é conduzido pela Comissão para o Recrutamento de Dirigentes da Administração Pública Regional, adiante designada por Comissão, entidade independente que funciona junto do membro do Governo Regional responsável pela área da Administração Pública.

3 – A iniciativa do procedimento concursal referido no n.º 1 cabe ao membro do Governo com poder de direção ou de superintendência e tutela sobre o serviço ou órgão em que se integra o cargo a

preencher, cabendo-lhe, neste âmbito, identificar as competências do cargo de direção a prover e funções que lhe estão associadas, bem como a respetiva carta de missão.

4 – A Comissão, na posse da informação referida no número anterior, elabora uma proposta de perfil de competências do candidato a selecionar, designadamente com a explicitação das qualificações académicas e experiência profissional exigíveis, bem como as competências de gestão e de liderança recomendáveis para o exercício do cargo, e remete-a ao membro do Governo com poder de direção ou superintendência e tutela sobre o serviço ou órgão em que se integra o cargo a preencher, para homologação.

5 – No prazo de 20 dias, a contar da data da apresentação da proposta referida no número anterior, o membro do Governo com poder de direção ou superintendência e tutela sobre o serviço ou órgão em que se integra o cargo a preencher:

- a) Homologa a proposta de perfil de competências apresentada pela Comissão; ou
- b) Altera, mediante fundamentação expressa, o perfil de competências proposto pela Comissão.

6 - Não se verificando nenhuma das duas situações previstas no número anterior, a proposta de perfil de competências apresentada pela Comissão considera-se tacitamente homologada.

7 – Sem prejuízo das competências previstas no presente artigo, a Comissão é ainda responsável pela definição das metodologias e dos critérios técnicos aplicáveis no processo de seleção dos candidatos admitidos a concurso, designadamente ao nível da avaliação das competências de liderança, colaboração, motivação, orientação estratégica, orientação para resultados, orientação para o cidadão e serviço público, gestão da mudança e inovação, sensibilidade social, experiência profissional, formação académica, formação profissional e aptidão.

Artigo 3.º-A

Seleção e provimento nos cargos de direção superior

1 – O procedimento concursal é obrigatoriamente publicitado na bolsa de emprego público dos Açores e no portal do Governo Regional, pelo menos, durante dez dias, e em órgão de imprensa de expansão nacional e regional, com a indicação dos requisitos formais de provimento, do perfil exigido e dos métodos de seleção a aplicar, havendo sempre lugar à realização de avaliação curricular e entrevista de avaliação, podendo a Comissão optar ainda pela aplicação de outros métodos de seleção previstos para o estabelecimento de vínculos de emprego público nos termos das disposições legais em vigor.

2 – A publicitação referida no número anterior é precedida de aviso a publicar na 2.ª série do Jornal Oficial da Região Autónoma dos Açores e na 2ª. Série do Diário da República, podendo ainda ser divulgado em órgão de imprensa de expansão nacional e regional.

3 – A promoção das publicações previstas nos números anteriores é assegurada pela Direção Regional com competência em matéria de administração pública e emprego público, em conformidade com as instruções da Comissão.

4 – Os titulares dos cargos de direção imediatamente inferiores àquele para que foi aberto o procedimento concursal, que se encontrem em funções no respetivo serviço ou órgão, à data da publicação referida no n.º 2, são automaticamente incluídos na lista de candidatos, desde que cumpram os requisitos previstos no artigo anterior.

5 – Os titulares dos cargos referidos no número anterior podem, até à realização da entrevista, solicitar ao júri a sua exclusão da lista de candidatos.

6 – O júri é constituído:

a) Pelo presidente da Comissão, que tem voto de qualidade, ou por quem este designe, que preside;

b) Por um vogal permanente da Comissão;

c) Por um vogal não permanente da Comissão, em exercício de funções em órgão ou serviço integrado na orgânica do departamento do governo regional a que respeita o procedimento concursal, mas não coincidente com este;

d) Pelo perito, cooptado pelos anteriores de uma bolsa de peritos que funciona junto da Comissão, em exercício de funções em órgão ou serviço integrado na orgânica do departamento do governo regional a que respeita o procedimento concursal, mas não coincidente com este.

7 – Na seleção dos candidatos o júri procede à aplicação dos métodos de seleção definidos no respetivo aviso de abertura de procedimento concursal.

8 – Na avaliação de candidatos que exerçam, ou tenham exercido, o cargo de direção, em regime de substituição, para o qual o procedimento foi aberto, não são consideradas as competências e experiência profissional decorrente do exercício do mesmo.

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

10 – Na situação de procedimento concursal em que não haja um número suficiente de candidatos para os efeitos do número anterior, ou em que o mesmo fique deserto, deve a Comissão proceder à repetição de aviso de abertura referente ao mesmo procedimento concursal, nos termos dos n.ºs 1 e seguintes e, verificando-se o mesmo resultado, pode o membro do Governo competente para o provimento proceder a recrutamento por escolha, de entre indivíduos que reúnam o perfil definido pelo aviso de abertura, os

quais são sujeitos a avaliação, não vinculativa, de currículo e de adequação de competências ao cargo, realizada pela Comissão.

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

12 – Nos casos em que não seja possível ao júri garantir a substituição prevista no número anterior, aplica-se o disposto no n.º 10.

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

14 – Não pode haver nomeações para cargos de direção superior após a demissão do Governo Regional ou após a convocação de eleições para a Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores, nem antes da confirmação parlamentar do Governo Regional recém-nomeado.

15 – O provimento nos cargos de direção superior produz efeitos à data do despacho de designação, salvo se outra data for expressamente fixada.

16 – A duração da comissão de serviço e renovações não pode exceder, na globalidade, 10 anos consecutivos, não podendo o dirigente ser provido no mesmo cargo do respetivo serviço antes de decorridos 5 anos.

17 – O despacho de designação, devidamente fundamentado, é obrigatoriamente publicitado na bolsa de emprego público dos Açores e, pelo menos, no portal do Governo Regional, juntamente com uma nota relativa ao currículo académico e profissional do designado.

18 – A designação dispensa a autorização do serviço ou órgão de origem do designado.

19 – Em caso de suspensão judicial da eficácia do despacho de designação, é aplicável o disposto no artigo 27.º da Lei 2/2004, na sua redação atual.

Artigo 4.º

Área de recrutamento dos cargos de direção intermédia

1 – Os titulares dos cargos de direção intermédia são recrutados, por procedimento concursal, nos termos do artigo seguinte, de entre trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado, licenciados, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam seis ou quatro anos de experiência profissional

em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, consoante se trate de cargos de direção intermédia de 1.º ou de 2.º grau, respetivamente.

2 – O procedimento concursal é conduzido pela Comissão para o Recrutamento de Dirigentes da Administração Pública Regional, adiante designada por Comissão, entidade independente que funciona junto do membro do Governo Regional responsável pela área da Administração Pública.

3 – Quando as leis orgânicas expressamente o prevejam, o recrutamento para os cargos de direção intermédia pode também ser feito de entre trabalhadores em funções públicas pertencentes às extintas carreiras específicas dos respetivos serviços ou órgãos, ainda que não possuidores de licenciatura.

4 – Nos casos em que o procedimento concursal fique deserto ou em que nenhum dos candidatos reúna condições para ser designado, os titulares dos cargos de direção intermédia podem igualmente ser recrutados, em subsequente procedimento concursal, de entre indivíduos licenciados sem vínculo à Administração Pública que reúnam os requisitos previstos no n.º 1 e desde que:

- a) O serviço ou órgão interessado o tenha solicitado, em proposta fundamentada, ao membro do Governo responsável pela área da Administração Pública;
- b) O recrutamento caiba dentro da quota anualmente fixada para o efeito pelo membro do Governo responsável pela área da Administração Pública;
- c) O membro do Governo responsável pela área da Administração Pública o tenha autorizado.

Artigo 5.º

Seleção e provimento dos cargos de direção intermédia

1 – O procedimento concursal é obrigatoriamente publicitado na bolsa de emprego público dos Açores e, pelo menos, no portal do Governo Regional, durante dez dias, e em órgão de imprensa de expansão nacional e em órgão de imprensa regional, com a indicação dos requisitos formais de provimento, do perfil exigido, tal qual se encontra caracterizado no mapa de pessoal e no regulamento interno, da composição do júri e dos métodos de seleção, que incluem, necessariamente, a realização de uma fase final de entrevistas públicas, podendo a Comissão optar ainda pela aplicação de outros métodos de seleção previstos para o estabelecimento de vínculos de emprego público nos termos das disposições legais em vigor.

2 – O júri é constituído:

- a) Pelo presidente da Comissão, que tem voto de qualidade, ou por quem este designe, que preside;
- b) Por um vogal permanente da Comissão;

c) Por um vogal não permanente da Comissão, em exercício de funções em órgão ou serviço integrado na orgânica do departamento do governo regional a que respeita o procedimento concursal, mas não coincidente com este;

d) Pelo perito, cooptado pelos anteriores de uma bolsa de peritos que funciona junto da Comissão, em exercício de funções em órgão ou serviço integrado na orgânica do departamento do governo regional a que respeita o procedimento concursal, mas não coincidente com este.

e) Pelo titular do cargo de direção superior de 1.º grau do serviço ou órgão em cujo quadro se encontre o cargo a prover ou por quem ele designe.

3 – Na avaliação de candidatos que exerçam, ou tenham exercido, o cargo de direção, em regime de substituição, para o qual o procedimento foi aberto, não são consideradas as competências e experiência profissional decorrentes do exercício do mesmo.

4 – O júri, findo o procedimento concursal, elabora a proposta de designação, com a indicação da fundamentação da escolha do candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos.

5 – O júri pode considerar que nenhum dos candidatos reúne condições para ser designado.

6 – Os titulares dos cargos de direção intermédia são providos por despacho do dirigente máximo do serviço ou órgão, em comissão de serviço, pelo período de três anos, renovável por iguais períodos.

7 – O provimento nos cargos de direção intermédia produz efeitos à data do despacho de designação, salvo se outra data for expressamente fixada.

8 – O despacho de designação, devidamente fundamentado, é obrigatoriamente publicitado na bolsa de emprego público dos Açores e, pelo menos, no portal do Governo Regional, juntamente com uma nota relativa ao currículo académico e profissional do designado.

9 – A designação dispensa a autorização do serviço ou órgão de origem do designado.

10 – Em caso de suspensão judicial da eficácia do despacho de designação, é aplicável o disposto no artigo 27.º da Lei 2/2004, na sua redação atual.”

Artigo 3.º

Natureza e missão

1 – A Comissão para o Recrutamento de Dirigentes da Administração Pública Regional, adiante designada por Comissão, é uma entidade independente que funciona junto do membro do Governo Regional responsável pela área da Administração Pública.

2 – A Comissão tem por missão o recrutamento e seleção de candidatos para cargos de direção superior e intermédia na Administração Pública Regional.

Artigo 4.º

Independência

A Comissão é dotada de autonomia financeira e administrativa e os seus membros atuam de forma independente no desempenho das funções que lhe estão cometidas pelo presente diploma, não podendo solicitar, nem receber, instruções do Governo Regional ou de quaisquer outras entidades públicas ou privadas.

Artigo 5.º

Composição

1 – A Comissão é composta por:

a) Um presidente;

b) Três a cinco vogais permanentes;

c) Um vogal não permanente por cada departamento governamental e respetivo suplente, em exercício de funções em órgão ou serviço não coincidente com o do vogal, mas integrado na orgânica do mesmo departamento governamental.

2 – O presidente é designado de entre personalidades de reconhecidos mérito profissional, credibilidade e integridade pessoal.

3 – Os vogais permanentes são designados de entre personalidades de reconhecido mérito profissional, credibilidade e integridade pessoal, cuja atividade tenha sido exercida preferencialmente na área da Administração Pública.

4 – Os vogais não permanentes e respetivos suplentes são designados de entre trabalhadores em funções públicas com reconhecidos mérito profissional, credibilidade e integridade pessoal, cuja atividade tenha sido exercida preferencialmente na área dos recursos humanos.

5 – Junto da Comissão funciona uma bolsa de peritos, composta por 10 a 20 membros, designados de entre trabalhadores em funções públicas com reconhecidos mérito profissional, credibilidade e integridade pessoal, que apoiam a Comissão em matérias técnicas específicas e participam nos júris dos procedimentos concursais para cargos de direção superior e intermédia na Administração Pública Regional.

6 – A proposta de designação dos membros permanentes da Comissão por parte do Governo Regional é submetida à Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores para eleição por maioria de dois terços dos Deputados presentes.

7 – Frustrada a eleição, nos termos do número anterior, o Governo Regional remete nova proposta à Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores, no prazo máximo de 30 dias.

Artigo 6.º

Atribuições

1 – Para o desempenho da sua missão, são conferidas à Comissão as seguintes atribuições:

- a) Estabelecer, por regulamento, as regras aplicáveis à avaliação de perfis, competências, experiência, conhecimentos, formação académica e formação profissional aplicáveis na seleção de candidatos a cargos de direção superior e intermédia na Administração Pública Regional;
- b) Proceder, mediante iniciativa dos departamentos governamentais envolvidos, à abertura e desenvolvimento dos procedimentos de recrutamento para cargos de direção superior e intermédia na Administração Pública Regional, de acordo com os perfis genericamente definidos naquela iniciativa;
- c) Estabelecer os métodos de seleção a aplicar nos procedimentos concursais, garantindo sempre a realização de avaliação curricular e entrevista de avaliação, podendo ainda optar pela aplicação de outros métodos de seleção previstos para o estabelecimento de relações jurídicas de emprego público no regime de vinculação, de carreiras e de remuneração dos trabalhadores que exercem funções públicas;
- d) Apoiar a elaboração e o desenvolvimento da política global e sectorial com incidência nos quadros de direção superior e intermédia da Administração Pública Regional e participar na sua execução;
- e) Promover atividades de pesquisa e de recolha de informação relativamente a personalidades que apresentem perfil adequado para as funções de cargos de direção superior e intermédia na Administração Pública Regional;
- f) Promover as boas práticas de gestão e ética para titulares de cargos de direção superior e intermédia na Administração Pública Regional;
- g) Promover a aprovação e adoção de princípios orientadores para códigos de conduta destinados a titulares de cargos de direção superior e intermédia na Administração Pública Regional;
- h) Cooperar com organizações de âmbito nacional, internacional, comunitário e demais órgãos congéneres estrangeiros em matérias de recrutamento e seleção na Administração Pública e de boas práticas e códigos de conduta dos cargos de direção superior e intermédia.
- i) Elaborar um relatório anual da atividade da Comissão para análise da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores até ao último trimestre de cada ano.

Artigo 7.º

Regime

A Comissão rege-se pelo disposto no presente diploma e, no que lhe for aplicável, pelo Decreto Legislativo Regional n.º 2/2005/A, de 9 de maio e pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro.

Artigo 8.º

Regulamentação e Disposições Finais

O Governo Regional regulamenta no prazo de 60 dias, através de Decreto Regulamentar Regional, as matérias referentes ao Estatuto, organização e funcionamento da Comissão e compatibiliza o disposto no Decreto Legislativo Regional n.º 2/2005/A, de 9 de maio, na sua versão atual, em tudo o que for contrário ao disposto no presente diploma

Artigo 9.º

Norma revogatória

É revogado o artigo 5.º-A do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2005/A, de 9 de maio.

Artigo 10.º

Republicação

O Decreto Legislativo Regional n.º 2/2005/A, de 9 de maio, alterado pelo presente diploma, é republicado em anexo ao presente diploma, do qual é parte integrante, com as alterações ora introduzidas.

Artigo 11.º


Entrada em vigor

O presente Decreto Legislativo Regional entra em vigor no dia seguinte à sua publicação.

O Grupo Parlamentar do BE/Açores



(António Lima)



(Vera Pires)

Anexo

(A que se refere o artigo 10.º)

Republicação do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2005/A, de 9 de maio

Artigo 1.º

Âmbito

1 - A Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, aplica-se aos serviços e organismos da administração regional autónoma dos Açores e aos institutos públicos regionais que revistam a natureza de serviços personalizados ou de fundos públicos, de acordo com as especificidades constantes do presente diploma, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 - O recrutamento, o provimento, o exercício de funções e o estatuto remuneratório do pessoal dirigente do Serviço Regional de Protecção Civil e Bombeiros dos Açores, bem como o dos demais serviços integrados na estrutura regional de protecção civil e bombeiros, rege-se pelo disposto nos respectivos diplomas orgânicos.

Artigo 2.º

Cargos dirigentes

1 - Na administração regional autónoma dos Açores são cargos de direcção superior de 1.º grau, designadamente, os de director regional, secretário-geral, inspector regional e presidente e de 2.º grau, designadamente, os de subdirector regional, vice-presidente e vogal de direcção.

2 - Na administração regional autónoma dos Açores são cargos de direcção intermédia de 1.º grau, designadamente, o de director de serviços e de 2.º grau, designadamente, o de chefe de divisão.

3 - As referências feitas na Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, a director-geral, inspector-geral e subdirector-geral são aplicáveis, respectivamente, aos cargos de director regional, inspector regional e subdirector regional.

4 - Nos actuais diplomas orgânicos, as referências feitas ao cargo de subdirector-geral consideram-se reportadas ao cargo de subdirector regional.

5 - Os cargos de inspector regional que, nos termos dos respectivos diplomas orgânicos, não se encontrem inseridos nos cargos de direcção superior de 1.º grau, integram-se nos restantes cargos dirigentes, de acordo com as regras neles definidas.

Artigo 3.º

Recrutamento para os cargos de direção superior

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

2 - O procedimento concursal é conduzido pela Comissão para o Recrutamento de Dirigentes da Administração Pública Regional, adiante designada por Comissão, entidade independente que funciona junto do membro do Governo Regional responsável pela área da Administração Pública.

3 - A iniciativa do procedimento concursal referido no n.º 1 cabe ao membro do Governo com poder de direção ou de superintendência e tutela sobre o serviço ou órgão em que se integra o cargo a preencher, cabendo-lhe, neste âmbito, identificar as competências do cargo de direção a prover e funções que lhe estão associadas, bem como a respetiva carta de missão.

4 - A Comissão, na posse da informação referida no número anterior, elabora uma proposta de perfil de competências do candidato a selecionar, designadamente com a explicitação das qualificações académicas e experiência profissional exigíveis, bem como as competências de gestão e de liderança recomendáveis para o exercício do cargo, e remete-a ao membro do Governo com poder de direção ou superintendência e tutela sobre o serviço ou órgão em que se integra o cargo a preencher, para homologação.

5 - No prazo de 20 dias, a contar da data da apresentação da proposta referida no número anterior, o membro do Governo com poder de direção ou superintendência e tutela sobre o serviço ou órgão em que se integra o cargo a preencher:

- a) Homologa a proposta de perfil de competências apresentada pela Comissão; ou
- b) Altera, mediante fundamentação expressa, o perfil de competências proposto pela Comissão.

6 - Não se verificando nenhuma das duas situações previstas no número anterior, a proposta de perfil de competências apresentada pela Comissão considera-se tacitamente homologada.

7 - Sem prejuízo das competências previstas no presente artigo, a Comissão é ainda responsável pela definição das metodologias e dos critérios técnicos aplicáveis no processo de seleção dos candidatos admitidos a concurso, designadamente ao nível da avaliação das competências de liderança, colaboração, motivação, orientação estratégica, orientação para resultados, orientação para o cidadão e serviço público, gestão da mudança e inovação, sensibilidade social, experiência profissional, formação académica, formação profissional e aptidão.

Artigo 3.º-A

Seleção e provimento nos cargos de direção superior

1 - O procedimento concursal é obrigatoriamente publicitado na bolsa de emprego público dos Açores e no portal do Governo Regional, pelo menos, durante dez dias, e em órgão de imprensa de expansão

nacional e regional, com a indicação dos requisitos formais de provimento, do perfil exigido e dos métodos de seleção a aplicar, havendo sempre lugar à realização de avaliação curricular e entrevista de avaliação, podendo a Comissão optar ainda pela aplicação de outros métodos de seleção previstos para o estabelecimento de vínculos de emprego público nos termos das disposições legais em vigor.

2 - A publicitação referida no número anterior é precedida de aviso a publicar na 2.^a série do Jornal Oficial da Região Autónoma dos Açores e na 2.^a Série do Diário da República, podendo ainda ser divulgado em órgão de imprensa de expansão nacional e regional.

3 - A promoção das publicitações previstas nos números anteriores é assegurada pela Direção Regional com competência em matéria de administração pública e emprego público, em conformidade com as instruções da Comissão.

4 - Os titulares dos cargos de direção imediatamente inferiores àquele para que foi aberto o procedimento concursal, que se encontrem em funções no respetivo serviço ou órgão, à data da publicitação referida no n.º 2, são automaticamente incluídos na lista de candidatos, desde que cumpram os requisitos previstos no artigo anterior.

5 - Os titulares dos cargos referidos no número anterior podem, até à realização da entrevista, solicitar ao júri a sua exclusão da lista de candidatos.

6 – O júri é constituído:

- a) Pelo presidente da Comissão, que tem voto de qualidade, ou por quem este designe, que preside;
- b) Por um vogal permanente da Comissão;
- c) Por um vogal não permanente da Comissão, em exercício de funções em órgão ou serviço integrado na orgânica do departamento do governo regional a que respeita o procedimento concursal, mas não coincidente com este;
- d) Pelo perito, cooptado pelos anteriores de uma bolsa de peritos que funciona junto da Comissão, em exercício de funções em órgão ou serviço integrado na orgânica do departamento do governo regional a que respeita o procedimento concursal, mas não coincidente com este.

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

8 – Na avaliação de candidatos que exerçam, ou tenham exercido, o cargo de direção, em regime de substituição, para o qual o procedimento foi aberto, não são consideradas as competências e experiência profissional decorrente do exercício do mesmo.

9 – O júri, após conclusão da aplicação dos métodos de seleção previstos, elabora a proposta de designação indicando três candidatos, ordenados por ordem alfabética e acompanhados dos fundamentos da escolha de cada um deles, e apresenta-a ao membro do Governo que tenha o poder de direção ou de superintendência e tutela sobre o serviço ou órgão a que respeita o procedimento

concursal, que previamente à designação pode realizar uma entrevista de avaliação aos três candidatos.

10 – Na situação de procedimento concursal em que não haja um número suficiente de candidatos para os efeitos do número anterior, ou em que o mesmo fique deserto, deve a Comissão proceder à repetição de aviso de abertura referente ao mesmo procedimento concursal, nos termos dos n.ºs 1 e seguintes e, verificando-se o mesmo resultado, pode o membro do Governo competente para o provimento proceder a recrutamento por escolha, de entre indivíduos que reúnam o perfil definido pelo aviso de abertura, os quais são sujeitos a avaliação, não vinculativa, de currículo e de adequação de competências ao cargo, realizada pela Comissão.

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

12 – Nos casos em que não seja possível ao júri garantir a substituição prevista no número anterior, aplica-se o disposto no n.º 10.

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

14 – Não pode haver nomeações para cargos de direção superior após a demissão do Governo Regional ou após a convocação de eleições para a Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores, nem antes da confirmação parlamentar do Governo Regional recém-nomeado.

15 – O provimento nos cargos de direção superior produz efeitos à data do despacho de designação, salvo se outra data for expressamente fixada.

16 – A duração da comissão de serviço e renovações não pode exceder, na globalidade, 10 anos consecutivos, não podendo o dirigente ser provido no mesmo cargo do respetivo serviço antes de decorridos 5 anos.

17 – O despacho de designação, devidamente fundamentado, é obrigatoriamente publicitado na bolsa de emprego público dos Açores e, pelo menos, no portal do Governo Regional, juntamente com uma nota relativa ao currículo académico e profissional do designado.

18 – A designação dispensa a autorização do serviço ou órgão de origem do designado.

19 – Em caso de suspensão judicial da eficácia do despacho de designação, é aplicável o disposto no artigo 27.º da Lei 2/2004, na sua redação atual

Artigo 3.º-B

Apoio de secretariado

Os titulares de cargos de direcção superior de 1.º grau podem ser apoiados por um trabalhador que exerça funções de secretariado nos termos do estatuto do pessoal dirigente.

Artigo 4.º

Área de recrutamento dos cargos de direcção intermédia

1 – Os titulares dos cargos de direcção intermédia são recrutados, por procedimento concursal, nos termos do artigo seguinte, de entre trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado, licenciados, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direcção, coordenação e controlo que reúnam seis ou quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, consoante se trate de cargos de direcção intermédia de 1.º ou de 2.º grau, respetivamente.

2 – O procedimento concursal é conduzido pela Comissão para o Recrutamento de Dirigentes da Administração Pública Regional, adiante designada por Comissão, entidade independente que funciona junto do membro do Governo Regional responsável pela área da Administração Pública.

3 – Quando as leis orgânicas expressamente o prevejam, o recrutamento para os cargos de direcção intermédia pode também ser feito de entre trabalhadores em funções públicas pertencentes às extintas carreiras específicas dos respetivos serviços ou órgãos, ainda que não possuidores de licenciatura.

4 – Nos casos em que o procedimento concursal fique deserto ou em que nenhum dos candidatos reúna condições para ser designado, os titulares dos cargos de direcção intermédia podem igualmente ser recrutados, em subseqüente procedimento concursal, de entre indivíduos licenciados sem vínculo à Administração Pública que reúnam os requisitos previstos no n.º 1 e desde que:

- a) O serviço ou órgão interessado o tenha solicitado, em proposta fundamentada, ao membro do Governo responsável pela área da Administração Pública;
- b) O recrutamento caiba dentro da quota anualmente fixada para o efeito pelo membro do Governo responsável pela área da Administração Pública;
- c) O membro do Governo responsável pela área da Administração Pública o tenha autorizado.

Artigo 5.º

Seleção e provimento dos cargos de direcção intermédia

1 – O procedimento concursal é obrigatoriamente publicitado na bolsa de emprego público dos Açores e, pelo menos, no portal do Governo Regional, durante dez dias, e em órgão de imprensa de expansão nacional e em órgão de imprensa regional, com a indicação dos requisitos formais de provimento, do perfil exigido, tal qual se encontra caracterizado no mapa de pessoal e no regulamento interno, da

composição do júri e dos métodos de seleção, que incluem, necessariamente, a realização de uma fase final de entrevistas públicas, podendo a Comissão optar ainda pela aplicação de outros métodos de seleção previstos para o estabelecimento de vínculos de emprego público nos termos das disposições legais em vigor.

2 – O júri é constituído:

- a) Pelo presidente da Comissão, que tem voto de qualidade, ou por quem este designe, que preside;
- b) Por um vogal permanente da Comissão;
- c) Por um vogal não permanente da Comissão, em exercício de funções em órgão ou serviço integrado na orgânica do departamento do governo regional a que respeita o procedimento concursal, mas não coincidente com este;
- d) Pelo perito, cooptado pelos anteriores de uma bolsa de peritos que funciona junto da Comissão, em exercício de funções em órgão ou serviço integrado na orgânica do departamento do governo regional a que respeita o procedimento concursal, mas não coincidente com este.
- e) Pelo titular do cargo de direção superior de 1.º grau do serviço ou órgão em cujo quadro se encontre o cargo a prover ou por quem ele designe.

3 – Na avaliação de candidatos que exerçam, ou tenham exercido, o cargo de direção, em regime de substituição, para o qual o procedimento foi aberto, não são consideradas as competências e experiência profissional decorrentes do exercício do mesmo.

4 – O júri, findo o procedimento concursal, elabora a proposta de designação, com a indicação da fundamentação da escolha do candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos.

5 – O júri pode considerar que nenhum dos candidatos reúne condições para ser designado.

6 – Os titulares dos cargos de direção intermédia são providos por despacho do dirigente máximo do serviço ou órgão, em comissão de serviço, pelo período de três anos, renovável por iguais períodos.

7 – O provimento nos cargos de direção intermédia produz efeitos à data do despacho de designação, salvo se outra data for expressamente fixada.

8 – O despacho de designação, devidamente fundamentado, é obrigatoriamente publicitado na bolsa de emprego público dos Açores e, pelo menos, no portal do Governo Regional, juntamente com uma nota relativa ao currículo académico e profissional do designado.

9 – A designação dispensa a autorização do serviço ou órgão de origem do designado.

10 – Em caso de suspensão judicial da eficácia do despacho de designação, é aplicável o disposto no artigo 27.º da Lei 2/2004, na sua redação atual.

Artigo 5.º-A

Constituição e composição dos júris para recrutamento dos cargos de direcção intermédia ou equiparados

1 - No procedimento concursal para os cargos de direcção intermédia ou equiparados, o júri é constituído:

- a) Pelo titular do cargo de direcção superior de 1.º ou 2.º grau do serviço ou organismo em cujo quadro se encontre o cargo a prover, ou por quem ele designe, que preside;
- b) Por dirigente de nível e grau igual ou superior ao do cargo a prover em exercício de funções no mesmo ou em diferente serviço ou organismo, designado pelo respectivo dirigente máximo;
- c) Por indivíduo de reconhecida competência na área funcional respectiva, designado pelo membro do Governo Regional do serviço ou organismo em cujo quadro se encontre o cargo a prover.

2 - No caso de se tratar de provimento de cargos de direcção intermédia ou equiparados, directamente dependentes do membro do Governo Regional, o chefe de gabinete respectivo, ou quem este designar, integrará o júri do concurso, nos termos da alínea a) do número anterior.

Artigo 6.º

Cargos de direcção específica

1 - Sempre que a natureza, o âmbito e a dimensão dos serviços desconcentrados não justifiquem a criação dos cargos de direcção previstos nos artigos anteriores, podem ser criados por decreto regulamentar regional outros cargos de direcção na dependência directa do membro do Governo Regional ou do dirigente máximo do serviço onde se insere a respectiva unidade orgânica.

2 - Os cargos a que se refere o número anterior, de 1.º e 2.º graus, são recrutados, mediante escolha, de acordo com as seguintes regras:

- a) Para os cargos de 1.º grau, o recrutamento faz-se de entre indivíduos de reconhecido mérito e competência na área, detentores de licenciatura ou curso superior que não configura grau de licenciatura, sendo remunerados pelo índice 830 do regime geral da função pública, sem prejuízo do disposto no número seguinte;
- b) Para os cargos de 2.º grau, o recrutamento faz-se de entre indivíduos de reconhecido mérito e competência na área, detentores das habilitações legais exigidas para o ingresso nas carreiras técnica, técnico-profissional e administrativa, ou de entre funcionários já inseridos na carreira técnico-profissional, sendo remunerados pelo índice 510 do regime geral da função pública.

3 - Para as unidades orgânicas geograficamente desconcentradas nas ilhas de Santa Maria, São Jorge, Graciosa e Flores podem ainda ser recrutados para os cargos de 1.º grau indivíduos de reconhecido mérito e competência na área, detentores das habilitações legais exigidas para o ingresso na carreira técnico-profissional, ou funcionários já inseridos nessa carreira, sendo, neste caso, remunerados pelo índice 560.

4 - Aos cargos de 1.º grau compete, entre outras funções, assegurar, na respectiva ilha, a prossecução das medidas políticas do Governo Regional nos domínios a que se reportam as atribuições do departamento e as diversas acções a cargo dos diferentes serviços operativos e de apoio técnico ou instrumental e gerir os recursos humanos e os meios materiais da unidade orgânica.

5 - Aos cargos de 2.º grau compete, entre outras, assegurar, na respectiva unidade orgânica, a execução das diversas acções a cargo dos diferentes serviços operativos e de apoio técnico ou instrumental e gerir os recursos humanos e os meios materiais.

6 - Os titulares dos cargos de direcção específica são nomeados por despacho do membro do Governo Regional competente, a publicar no Jornal Oficial, juntamente com uma nota relativa ao currículo académico e profissional do nomeado.

7 - Não podem ocorrer nomeações para cargos de direcção específica depois da demissão do Governo Regional ou da convocação de eleições para a Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores, nem antes da confirmação parlamentar do Governo Regional recém-nomeado.

8 - Os titulares dos cargos referidos neste artigo são providos, em regime de comissão de serviço, por períodos de três anos.

9 - Aos titulares dos cargos referidos neste artigo é-lhes aplicado, com as devidas adaptações, o disposto nos artigos 3.º a 5.º, 13.º a 17.º, 23.º, n.º 1, e 24.º a 34.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro.

Artigo 7.º

Exercício de funções de coordenação

1 - Quando, face à particularidade das actividades a desempenhar, e por revelar uma melhor adequação à solução estrutural implementada, se verifique a inexistência de razões para a criação de qualquer dos cargos de direcção previstos no presente diploma, e sem prejuízo das competências próprias da estrutura hierárquica dos serviços, podem as orgânicas dos departamentos regionais prever a designação de funcionários para o exercício de funções de coordenação.

2 - Para o exercício das funções de coordenação referidas no número anterior podem ser designados, por despacho do dirigente máximo do serviço, funcionários integrados em carreiras afectas aos respectivos sectores de actividade e com experiência profissional habilitante para o exercício das funções que vão desempenhar.

3 - Aos coordenadores compete desenvolver funções enquadradas nas directivas gerais dos dirigentes, tendo em vista assegurar o funcionamento do respectivo sector de actividade, nomeadamente:

a) Coordenar as actividades do sector de acordo com os objectivos do respectivo serviço, promovendo o seu regular funcionamento;

- b) Elaborar pareceres e informações e prestar esclarecimentos relacionados com a área de actividade que coordena;
- c) Detectar carências e avaliar os meios materiais existentes, propondo medidas para a sua melhor rentabilização e eficiência;
- d) Requisitar materiais e equipamentos e assegurar a sua correcta utilização;
- e) Zelar pela manutenção e funcionamento do material e equipamento do serviço;
- f) Assegurar o envio aos serviços administrativos dos elementos respeitantes à administração do pessoal e ao serviço de contabilidade.

4 - As funções de coordenação são exercidas pelo período de três anos, prorrogável, mediante confirmação do dirigente máximo do serviço, a comunicar ao interessado no prazo máximo de 60 dias antes do seu termo, cessando aquelas funções se não tiver sido manifestada expressamente a intenção de as prorrogar.

5 - O exercício de funções de coordenação norteia-se por idênticos princípios aos consagrados nos artigos 3.º a 5.º, 16.º e 17.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro.

6 - O exercício de funções de coordenação não confere aos designados o direito à isenção de horário de trabalho.

7 - Pelo exercício das funções de coordenação é atribuído um suplemento remuneratório equivalente a 10% da remuneração base da categoria de origem do designado.

Artigo 8.º

Pareceres prévios

As propostas relativas à criação dos cargos de direcção específica ou de coordenação apenas podem ser presentes a Conselho de Governo Regional se forem acompanhadas de pareceres prévios do membro do Governo Regional com competência em matéria de administração pública.

Artigo 9.º

Exclusividade de funções

As referências às entidades a que aludem as alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, reportam-se aos departamentos regionais e ao Conselho do Governo Regional.

Artigo 10.º

Formação profissional específica

1 - A necessidade de frequência da formação profissional específica a que alude o artigo 12.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, com a redacção que lhe foi dada pela Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto,

pelos dirigentes da administração regional será determinada, consoante as necessidades, pelos respectivos membros do Governo Regional, sendo assegurada pela direcção regional com competência na matéria, através do Centro de Formação para a Administração Pública dos Açores.

2 - O regulamento e condições de acesso à formação referida no número anterior constam de portaria do membro do Governo Regional responsável pela administração pública.

3 - A formação profissional específica dos titulares de cargos dirigentes pode igualmente ser garantida pela Universidade dos Açores e outras instituições de ensino superior ou entidades formadoras.

4 - Cabe à direcção regional com competência na matéria garantir, mediante a celebração de protocolos com essas instituições e entidades, o reconhecimento dos conteúdos, a adequação dos programas de formação, bem como o acompanhamento da sua execução e a sua avaliação.

Artigo 11.º

Formação específica supletiva

1 - O seminário de alta direcção a que alude o artigo 35.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, é assegurado no âmbito da administração regional autónoma dos Açores pela direcção regional com competência na matéria.

2 - O requisito de formação específica previsto no artigo 12.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, não constitui requisito de recrutamento dos cargos dirigentes para os actuais dirigentes ou para os funcionários que, até à data da entrada em vigor daquela lei, tenham exercido cargo dirigente durante, pelo menos, três anos seguidos.

3 - Durante um período transitório, a fixar por despacho do membro do Governo Regional que tiver a seu cargo a administração pública, a posse da formação profissional específica não constitui requisito de recrutamento obrigatório.

Artigo 12.º

Norma transitória

A entrada em vigor do presente diploma não prejudica as nomeações do pessoal dirigente e do pessoal de chefia atípica existentes àquela data nem a contagem dos respectivos prazos.

Artigo 13.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação

Avaliação Prévia de Impacto de Género

1 – Identificação da iniciativa

Projeto de Decreto Legislativo Regional – Comissão para o Recrutamento de Dirigentes da Administração Pública Regional

2 – Descrição da situação de partida sobre a qual a iniciativa vai incidir

A iniciativa pretende assegurar o processo de recrutamento de dirigentes para a administração pública regional com a máxima isenção, objetividade, rigor e transparência.

3 – A iniciativa consiste num ato normativo de carácter meramente repetitivo e não inovador?

Sim Não Nota: Em caso de resposta afirmativa o preenchimento da ficha encontra-se concluído.

4 – Previsão de resultados a alcançar e valoração do impacto de género

Categorias / Indicadores	Avaliação			Valoração		
	Sim	Não	N/A	Positivo	Neutro	Negativo
1 Direitos:						
1.1 O projeto ou a proposta de lei afetará os direitos das mulheres ou dos homens de forma direta ou indireta?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Notas:						
2 Acesso:						
2.1 O número de homens e mulheres que beneficiam da aplicação da lei é igual?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Notas:						
2.2 A lei permite que os homens e mulheres participem de igual modo?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Notas:						
3 Recursos:						
3.1 Homens e mulheres têm o mesmo acesso aos recursos (tempo, financeiros, informação) necessários para poderem beneficiar da aplicação da lei?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Notas:						
3.2 A lei promove uma distribuição igual de recursos entre homens e mulheres?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Notas:						
4 Normas e Valores:						
4.1 Caso a lei entre em vigor, os estereótipos de género, bem como as normas e valores sociais e culturais, irão afetar homens e mulheres de forma diferente?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Notas:						
4.2 Os estereótipos e certos valores serão uma barreira para mulheres ou homens quando tentarem maximizar os benefícios que lhes são concedidos pela lei?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Notas:						
Totais:	5	2	0	7	0	0

5- Conclusão/propostas de melhoria

Notas de Preenchimento

1 – Identificação da iniciativa

Identificação formal da iniciativa com uma breve descrição do conteúdo e objetivos a atingir.

2 – Descrição da situação de partida sobre a qual a iniciativa vai incidir

Elaboração de um diagnóstico da situação inicial sobre a qual vai incidir a iniciativa em preparação, com recurso a informação estatística disponível e informação qualitativa sobre os papéis e estereótipos de género, considerando ainda os objetivos das políticas de igualdade e oportunidades.

3 – A iniciativa consiste num ato normativo de carácter meramente repetitivo e não inovador?

Este ponto permite aferir da dispensa de avaliação prévia de impacto de género. Uma iniciativa legislativa pode ser considerada um ato normativo repetitivo e não inovador em relação a legislação já existente, sendo que, alterações repetitivas e sem qualquer elemento inovador dispensam avaliação prévia. Se a resposta à questão for afirmativa, o preenchimento da ficha de avaliação estará concluído, pois a iniciativa não carece de avaliação prévia de impacto de género. Se a resposta for negativa, a avaliação prossegue através do preenchimento dos pontos subsequentes.

4 – Previsão de resultados a alcançar e valoração do impacto de género

Neste ponto pretende-se elaborar uma prognose do impacto da iniciativa sobre a situação inicial identificada, identificando, quando possível: i) os resultados diretos previstos com a aplicação da norma; ii) a incidência sobre a melhoria da situação dos homens e mulheres, nomeadamente no que respeita aos papéis e estereótipos de género; iii) o contributo para os objetivos das políticas de igualdade.

A previsão dos resultados a alcançar é efetuada com recurso a uma bateria de indicadores identificados na tabela agrupados em 4 categorias: direitos, acesso, recursos e normas e valores.

Relativamente à valoração do impacto de género que se prevê que a iniciativa possa vir a implicar, pretende-se apresentar uma valoração dos efeitos previsíveis da norma no que respeita à igualdade entre homens e mulheres e ao cumprimento dos objetivos das políticas para a igualdade.

Os resultados da análise são expressos nos seguintes termos:

- i) Impactos negativos: quando a aplicação das normas ou a implementação das medidas previstas reforçam as desigualdades de género;
- ii) Impactos neutros: quando o género não é relevante para o desenvolvimento e aplicação das normas ou por estas não é afetado;
- iii) Impactos positivos quando:
 - a) A perspetiva da igualdade de género está presente no desenvolvimento e aplicação das normas, verificando-se um impacto sensível de género;
 - b) A perspetiva da igualdade de género é um dos elementos fundamentais das normas, verificando-se um impacto positivo de género;
 - c) A perspetiva da igualdade de género é o eixo central das normas, que têm como finalidade a promoção da igualdade entre homens e mulheres, verificando-se um impacto transformador de género.

1. Direitos: pretende-se aferir se e de que forma a aprovação da norma afeta os direitos de homens e mulheres “alvo” da medida; no caso de resposta afirmativa pretende-se saber se se trata de um impacto direto ou indireto.

1.1. Considera-se que há um impacto direto quando afeta o acesso das pessoas a recursos (concessões, posições, empregos, composição de comissões, etc.). Regista-se um impacto indireto quando a lei afeta os meios de provisão (ou forma de acesso) a certos recursos ou serviços, por trás dos quais estão pessoas como beneficiários finais.

2. Acesso: avalia o número de homens e mulheres que beneficiam da aplicação da norma e se há igualdade de participação/acesso entre homens e mulheres.

2.1. Tem como objetivo verificar se o benefício da aplicação da medida é equitativo entre homens e mulheres (ex.: aumento de reformas);

2.2. A medida permite igualdade de participação entre homens e mulheres (ex.: abertura de maior número de vagas em universidades).

3. Recursos: analisa a igualdade de acesso aos recursos necessários para que possa beneficiar da aplicação da medida e, simultaneamente, se a distribuição de recursos proporcionada pela medida é equitativa.

3.1. Mede se homens e mulheres tem o mesmo acesso a recursos (tempo, financeiros, informação) necessários para poderem beneficiar da aplicação da lei. Ex: licenças de maternidade/paternidade, esperança média de vida, salário médio, acesso à saúde, etc.

3.2. Pretende verificar se a distribuição de recursos potencialmente previstos na lei é realizada de modo igual entre homens e mulheres, podendo existir situações em que as medidas incidem sobre uma população alvo com predominância de um dos géneros (ex.: reformas, abonos de família, desemprego, setor de atividade, rendimentos, etc.).

4. Normas e Valores: avalia o impacto das normas sociais e dos papéis associados a cada género e de que forma é que se poderá contribuir para promover a igualdade de género nestes aspetos.

4.1. No caso de a norma entrar em vigor, pretende avaliar se os estereótipos de género, bem como as normas e valores culturais vigentes irão afetar de forma diferenciada homens e mulheres, nomeadamente em áreas como a divisão de trabalho, organização da vida privada, organização da cidadania, representatividade em órgãos de decisão, etc.

4.2. Tem como objetivo verificar e avaliar se os estereótipos de género, bem como as normas sociais e valores sociais existentes serão uma barreira para o usufruto pleno dos benefícios da lei. Importa compreender se aspetos decorrentes da organização da vida privada, representação em órgãos de decisão, diferenças salariais, divisão de trabalho, violência doméstica, etc. são barreiras impeditivas da maximização dos benefícios que são concedidos pela Lei.

5 – Conclusão/propostas de melhoria

Este ponto permite a apresentação das conclusões da avaliação prévia de impacto de género, e, quando necessário face à avaliação dos resultados prováveis da medida, apresentar propostas de melhoria ou recomendações, quanto à redação do projeto ou quanto às medidas tendentes à sua execução, nomeadamente através de: i) Medidas adicionais, para melhorar o impacto de género; ii) Modificação de medidas existentes iii) Alteração à linguagem e aos conceitos utilizados; iv) Medidas complementares ou dirigidas a outros departamentos relevantes para a implementação da medida; v) sugestões de acompanhamento da execução.

Exemplos de ações:

i) Promoção e incorporação da perspetiva de género: melhorando o conhecimento da situação de diferencial entre os homens e mulheres desencadeando um procedimento de participação de pessoas especializadas em igualdade de género;

ii) Incentivar a participação equilibrada de mulheres e homens em órgãos de decisão públicos e privados;

iii) Integrar medidas de ação positiva (para mulheres, envolvimento dos homens a favor da igualdade) ou aparentemente neutras, mas com impacto positivo (vítimas de violência, famílias monoparentais, para os que assumem apoio a pessoas dependentes, etc.);

iv) Diminuição das desigualdades das mulheres que sofrem de múltipla discriminação (por idade, classe social, opção sexual, incapacidade, etnia, nacionalidade, etc.);

v) Inclusão de medidas proibitivas ou sancionatórias de comportamentos (discriminação por razões de sexo, pela existência de linguagem ou imagens sexistas, etc.);

vi) Complementar a implementação dos objetivos das medidas com ações de reforço de divulgação, sensibilização, formação, ações de acompanhamento da implementação, regulamentação da medida, criação de serviços ou estruturas e estabelecimento de prazos para avaliação de resultados obtidos.