

*I SÉRIE*



# DIÁRIO DA REPÚBLICA

Quarta-feira, 18 de janeiro de 2012

Número 13

## ÍNDICE

### Ministério das Finanças

#### Decreto-Lei n.º 8/2012:

Modifica as regras de recrutamento e selecção dos gestores públicos, bem como as matérias relativas aos contratos de gestão e à sua remuneração e benefícios, procedendo à segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de Março . . . . . 290

### Ministério da Defesa Nacional

#### Decreto-Lei n.º 9/2012:

Aprova a orgânica da Polícia Judiciária Militar . . . . . 300

#### Decreto Regulamentar n.º 3/2012:

Aprova a orgânica da Inspeção-Geral da Defesa Nacional . . . . . 302

#### Decreto Regulamentar n.º 4/2012:

Aprova a orgânica da Direcção-Geral de Política de Defesa Nacional . . . . . 304

#### Decreto Regulamentar n.º 5/2012:

Aprova a orgânica da Direcção-Geral de Armamento e Infra-Estruturas de Defesa . . . . . 305

#### Decreto Regulamentar n.º 6/2012:

Aprova a orgânica da Direcção-Geral de Pessoal e Recrutamento Militar . . . . . 307

#### Decreto Regulamentar n.º 7/2012:

Aprova a orgânica da Secretaria-Geral do Ministério da Defesa Nacional . . . . . 310

## MINISTÉRIO DAS FINANÇAS

### Decreto-Lei n.º 8/2012

de 18 de janeiro

No contexto da vigência do Programa de Assistência Económica e Financeira, assume primordial importância a racionalização do chamado Sector Empresarial do Estado e, no quadro do esforço de racionalização que deve ser implementado e prosseguido, são aspectos essenciais os aspectos relativos ao recrutamento e selecção dos gestores públicos e às respectivas remunerações e benefícios, actualmente consagradas no Estatuto do Gestor Público, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de Março, e alterado pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro.

Em matéria de recrutamento e selecção dos gestores públicos, pretende-se assegurar a observância de critérios de transparência, isenção e mérito. Nesse sentido, comete-se a uma entidade independente, a Comissão de Recrutamento e Selecção para a Administração Pública, a avaliação curricular e o parecer sobre a adequação de perfil da personalidade a propor para exercer o cargo de gestor público, os quais devem acompanhar a proposta de designação apresentada ao Conselho de Ministros pelos membros do Governo responsáveis pela área das finanças e pelo sector de actividade onde se insere a empresa pública.

As alterações agora introduzidas no âmbito do recrutamento e selecção dos gestores públicos vão ainda ao encontro da exigência definida no Memorando de Entendimento Sobre as Condicionalidades de Política Económica, celebrado entre o nosso país, a Comissão Europeia, o Banco Central Europeu e o Fundo Monetário Internacional, no sentido de melhorar os critérios de selecção e adoptar medidas para assegurar uma selecção mais transparente dos presidentes e dos membros das administrações hospitalares. Nestes termos, prevê-se que a referida Comissão defina os tipos de perfis aplicáveis na avaliação de candidatos a cargos de gestor público, portanto, também aos membros das administrações hospitalares, os quais integram, entre outras, competências de liderança, motivação, orientação para resultados, serviço de interesse público, experiência profissional, formação académica e formação profissional.

Prosseguindo objectivos de contenção da despesa pública, alteram-se ainda as remunerações, os prémios de gestão e outros benefícios dos gestores públicos, promovendo-se uma gestão por objectivos e a melhoria dos resultados apresentados, com o objectivo de reforçar o rigor, a transparência, a eficiência e a ética, sendo fixados valores máximos e cometida ao Governo a definição por resolução do Conselho de Ministros de critérios de diferenciação dos cargos em função de critérios de complexidade, exigência e responsabilidade, restringindo-se ainda o regime de indemnizações de gestores públicos e as situações de acumulação de remunerações em casos de inerência ou exercício de cargos em sociedades participadas.

No âmbito da política de remuneração, a previsão da faculdade de opção, por parte dos gestores públicos, pela remuneração média dos últimos três anos do lugar de origem, aplicado o coeficiente de actualização resultante das correspondentes taxas de variação média anual do índice de preços no consumidor apurado pelo Instituto Nacional de Estatística, apresenta-se como um factor essencial para a competitividade no recrutamento para cargos de gestão em empresas públicas cuja principal função seja a

produção de bens e serviços mercantis, incluindo serviços financeiros, e relativamente à qual se encontrem sujeitas à concorrência de mercado, impedindo que uma redução de remuneração desincentive a aceitação do exercício de funções em empresas públicas pelos mais competentes e experientes gestores.

Aproveita-se, por último, para levar a cabo uma actualização e uniformização de terminologia e um aperfeiçoamento de redacção de alguns preceitos, em benefício da técnica legislativa e do texto dos diplomas a alterar.

Assim:

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

#### Artigo 1.º

##### Objecto

O presente diploma modifica as regras de recrutamento e selecção dos gestores públicos, bem como regime aplicável aos contratos de gestão e à sua remuneração e benefícios, procedendo à segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de Março, alterado pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro, que aprova o novo estatuto do gestor público.

#### Artigo 2.º

##### Alteração ao Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de Março

Os artigos 2.º, 6.º, 12.º, 13.º, 18.º, 20.º, 22.º, 25.º, 26.º, 28.º, 29.º, 30.º, 31.º, 32.º, 33.º, 34.º, 35.º e 38.º do Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de Março, alterado pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro, passam a ter a seguinte redacção:

##### «Artigo 2.º

[...]

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — O presente decreto-lei é ainda aplicável, com as devidas adaptações, aos membros de órgãos directivos de institutos públicos de regime especial, bem como às autoridades reguladoras independentes, nos casos expressamente determinados pelos respectivos diplomas orgânicos, em tudo o que não seja prejudicado pela legislação aplicável a estas entidades.

#### Artigo 6.º

##### Avaliação do desempenho

- 1 — .....
- 2 — Nas entidades públicas empresariais, a avaliação do desempenho compete aos membros do Governo responsáveis pela área das finanças e pelo respectivo sector de actividade.
- 3 — .....

#### Artigo 12.º

[...]

- 1 — Os gestores públicos são escolhidos de entre pessoas com comprovadas idoneidade, mérito profissional, competências e experiência de gestão, bem como sentido de interesse público e habilitadas, no mínimo, com o grau académico de licenciatura.

2 — É competência do membro do Governo responsável pelo respectivo sector de actividade a definição do perfil, experiência profissional e competências de gestão adequadas às funções do cargo, dos quais deve informar a Comissão de Recrutamento e Selecção para a Administração Pública.

3 — É competência da Comissão de Recrutamento e Selecção para a Administração Pública, a definição, por regulamento, dos critérios aplicáveis na avaliação de candidatos a cargos de gestor público, designadamente, as competências de liderança, colaboração, motivação, orientação estratégica, orientação para resultados, orientação para o cidadão e serviço de interesse público, gestão da mudança e inovação, sensibilidade social, experiência profissional, formação académica e formação profissional.

Artigo 13.º

[...]

1 — .....

2 — A nomeação é feita mediante resolução do Conselho de Ministros, devidamente fundamentada e publicada no *Diário da República* juntamente com uma nota relativa ao currículo académico e profissional do designado, sob proposta dos membros do Governo responsáveis pela área das finanças e pelo respectivo sector de actividade.

3 — A proposta referida no número anterior deve ser acompanhada de avaliação, não vinculativa, de currículo e de adequação de competências ao cargo de gestor público da personalidade a que respeita a proposta de designação, realizada pela Comissão de Recrutamento e Selecção para a Administração Pública.

4 — Para efeitos do número anterior, a Comissão de Recrutamento e Selecção para a Administração Pública pode realizar entrevista de avaliação de competências exigíveis ao exercício das funções de gestor público e aplicar outros métodos de avaliação.

5 — (*Anterior n.º 3.*)

6 — (*Anterior n.º 4.*)

Artigo 18.º

[...]

1 — Nas empresas públicas é obrigatória a celebração de um contrato de gestão, em que se definem:

a) As formas de concretização das orientações impostas nos termos do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 558/99, de 17 de Dezembro, envolvendo sempre metas objectivas, quantificadas e mensuráveis anualmente durante a vigência do contrato de gestão, que representem uma melhoria operacional e financeira nos principais indicadores de gestão da empresa;

b) .....

c) .....

d) .....

2 — O contrato de gestão é celebrado no prazo de três meses contado a partir da data da designação do gestor público entre este, os titulares da função accionista e o membro do Governo responsável pelo respectivo sector de actividade, sendo nulo o respectivo acto de nomeação quando ultrapassado aquele prazo.

3 — (*Revogado.*)

4 — Os contratos de gestão não podem estabelecer regimes específicos de indemnização ou qualquer outro tipo de compensação por cessação de funções, nem contrariar o que se encontra fixado no artigo 26.º

5 — O contrato de gestão deve prever expressamente a demissão quando a avaliação de desempenho seja negativa, designadamente, por incumprimento devido a motivos individualmente imputáveis dos objectivos referidos nas orientações fixadas nos termos do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 558/99, de 17 de Dezembro, ou no contrato de gestão.

Artigo 20.º

[...]

1 — .....

2 — .....

3 — .....

a) .....

b) .....

c) As actividades de docência em estabelecimentos de ensino superior público ou de interesse público, mediante autorização, por despacho dos membros do Governo responsáveis pela área das finanças e pelo respectivo sector de actividade ou nos termos de contrato de gestão;

d) .....

e) .....

f) (*Revogada.*)

4 — .....

Artigo 22.º

[...]

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — A designação de gestores públicos do sector empresarial do Estado com funções não executivas para outras empresas que integrem o sector público empresarial deve ser especialmente fundamentada, atendendo à respectiva necessidade ou conveniência, carecendo ainda de autorização dos membros do Governo responsáveis pela área das finanças e pelo respectivo sector de actividade da empresa em que se encontre a desempenhar funções, se, neste caso, aquela designação ocorrer no âmbito dos sectores empresariais regionais e locais.

5 — .....

6 — Os gestores públicos não podem celebrar, durante o exercício dos respectivos mandatos, quaisquer contratos de trabalho ou de prestação de serviços com as empresas mencionadas nos n.ºs 2 a 4 que devam vigorar após a cessação das suas funções.

7 — .....

8 — .....

9 — .....

Artigo 25.º

[...]

1 — .....

a) A avaliação de desempenho seja negativa, designadamente por incumprimento dos objectivos referi-

dos nas orientações fixadas ao abrigo do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 558/99, de 17 de Dezembro, ou no contrato de gestão;

- b) .....
- c) .....
- d) .....

- 2 — .....
- 3 — .....

#### Artigo 26.º

[...]

1 — .....

2 — .....

3 — Nos casos previstos no presente artigo e desde que conte, pelo menos, 12 meses seguidos de exercício de funções, o gestor público tem direito a uma indemnização correspondente ao vencimento de base que auferiria até ao final do respectivo mandato, com o limite de 12 meses.

- 4 — .....

#### Artigo 28.º

##### Remuneração

1 — A remuneração dos gestores públicos integra um vencimento mensal que não pode ultrapassar o vencimento mensal do Primeiro-Ministro.

2 — A remuneração dos gestores públicos integra ainda um abono mensal, pago 12 vezes ao ano, para despesas de representação no valor de 40 % do respectivo vencimento.

3 — O vencimento mensal dos gestores públicos é determinado em função de critérios decorrentes da complexidade, exigência e responsabilidade inerentes às respectivas funções e atendendo às práticas normais de mercado no respectivo sector de actividade e de eventuais orientações decorrentes da aplicação do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 558/99, de 17 de Dezembro.

4 — Os critérios referidos no número anterior são fixados por resolução do Conselho de Ministros, que define também as remunerações dos gestores públicos a praticar em cada uma das categorias aí definidas.

5 — A Comissão de Recrutamento e Selecção para a Administração Pública acompanha a definição dos critérios que determinam a fixação do vencimento mensal dos gestores públicos e a sua aplicação.

6 — No caso das sociedades anónimas, a fixação das remunerações compete à assembleia geral ou a uma comissão de remunerações designada por aquela ou pelo conselho geral e de supervisão, no respeito pela resolução referida no n.º 4.

7 — (*Anterior n.º 5.*)

8 — Nos casos previstos nos artigos 16.º e 17.º, quando se trate de empresas cuja principal função seja a produção de bens e serviços mercantis, incluindo serviços financeiros, e relativamente à qual se encontrem em regime de concorrência no mercado, mediante autorização expressa do membro do Governo responsável pela área das finanças, os gestores podem optar por valor com o limite da remuneração média dos últimos três anos do lugar de origem, aplicado o coeficiente de actualização resultante das correspondentes taxas de variação média anual do índice de preços no consumidor

apurado pelo Instituto Nacional de Estatística, devendo ser objecto de despacho fundamentado e publicado no *Diário da República*.

9 — Nos casos em que seja exercido o direito de opção referido no número anterior, os gestores não auferem o abono mensal para despesas de representação a que se refere o n.º 2 nas situações em que o respectivo vencimento mensal ultrapasse o limite fixado pelo n.º 1.

#### Artigo 29.º

[...]

1 — Os administradores não executivos têm direito a uma remuneração fixa, correspondente à actividade normal que desempenhem, até ao limite de um quarto da remuneração de igual natureza estabelecida para os administradores executivos.

2 — Quando os administradores não executivos tenham efectiva participação em comissões criadas especificamente para acompanhamento da actividade da empresa têm ainda direito a uma remuneração complementar, caso em que o limite da remuneração global é de um terço da remuneração fixa estabelecida para os administradores executivos.

3 — A remuneração dos administradores não executivos não integra qualquer abono mensal para despesas de representação.

#### Artigo 30.º

[...]

- 1 — .....

a) Valores fixados para cada uma das componentes da remuneração consideradas;

b) Prémios de gestão passíveis de atribuição no final do exercício ou do mandato, que não podem ultrapassar metade da remuneração anual auferida, de acordo com o cumprimento dos critérios objectivos dos quais dependa a sua eventual atribuição, sem prejuízo do limite fixado nos respectivos estatutos;

c) Outras regalias ou benefícios aplicáveis aos demais colaboradores da empresa.

2 — A graduação dos prémios de gestão tem por base indicadores de gestão, que resultem do desenvolvimento estratégico preconizado para cada empresa, no âmbito do sector em que se insere.

- 3 — .....

4 — Nos casos em que se estipularem objectivos de gestão de exigência acrescida, o contrato de gestão pode ainda, excepcionalmente, mediante despacho, fundamentado e publicado no *Diário da República*, do membro do Governo responsável pela área das finanças, estabelecer um regime específico de prémios de gestão a atribuir quando se verifique o cumprimento total dos objectivos estipulados, o qual não pode exceder metade do total da remuneração anual auferida.

#### Artigo 31.º

[...]

As acumulações de funções previstas nas alíneas a) e b) do n.º 3, no n.º 4 do artigo 20.º e no n.º 4 do artigo 22.º não conferem direito a qualquer remuneração adicional, incluindo os referidos no n.º 2 do artigo 28.º, nas ali-

neas a), b) e c) do artigo 30.º, no n.º 3 do artigo 32.º, nos n.ºs 1 e 3 do artigo 33.º, no artigo 34.º e quaisquer outros benefícios e regalias aplicáveis nessas empresas.

Artigo 32.º

[...]

1 — Não é permitida a utilização de cartões de crédito e outros instrumentos de pagamento por gestores públicos tendo por objecto a realização despesas ao serviço da empresa.

2 — Não é permitido o reembolso a gestores públicos de quaisquer despesas que caiam no âmbito do conceito de despesas de representação pessoal.

3 — O valor máximo das despesas associadas a comunicações, que incluem telefone móvel, telefone domiciliário e internet, é fixado por deliberação em assembleia geral, no caso das sociedades anónimas, ou por despacho, publicado no *Diário da República*, do membro do Governo responsável pela área das finanças no caso das entidades públicas empresariais.

4 — O valor previsto no número anterior é fixado à luz das orientações que venham a ser estabelecidas para o efeito pelos accionistas ou por despacho, publicado no *Diário da República*, do membro do Governo responsável pela área das finanças, tendo sempre como limite a soma do valor fixado para a utilização de telefone domiciliário e telefone móvel para cargos de direcção superior de 1.º grau da Administração Pública.

Artigo 33.º

[...]

1 — O valor máximo das viaturas de serviço afectas aos gestores públicos é fixado por deliberação em assembleia geral, no caso das sociedades anónimas, ou por despacho, publicado no *Diário da República*, do membro do Governo responsável pela área das finanças, no caso das entidades públicas empresariais.

2 — O valor previsto no número anterior é fixado à luz das orientações que venham a ser estabelecidas para o efeito pelos accionistas ou por despacho, publicado no *Diário da República*, do membro do Governo responsável pela área das finanças.

3 — O valor máximo de combustível e portagens afecto mensalmente às viaturas de serviço é fixado em um quarto do valor do abono mensal para despesas de representação.

4 — É vedado o exercício de qualquer opção por parte dos gestores para aquisição de viaturas de serviço que lhes tenham sido afectas.

5 — .....

Artigo 34.º

[...]

Os gestores públicos gozam dos benefícios sociais conferidos aos trabalhadores da empresa em que exerçam funções, nos termos que venham a ser concretizados pelas respectivas comissões de fixação de remunerações, pela assembleia geral ou pelos membros do Governo responsáveis pela área das finanças e pelo respectivo sector de actividade, consoante o caso, com excepção dos respeitantes a planos complementares de reforma, aposentação, sobrevivência ou invalidez.

Artigo 35.º

[...]

Os gestores públicos beneficiam do regime geral de segurança social, se não optarem por outro que os abranja.

Artigo 38.º

[...]

Quem, tendo exercido funções de gestor público auferindo, por causa desse exercício, benefícios complementares de reforma, desempenhe funções em empresas ou outras entidades públicas tem o direito de optar entre a remuneração nesta empresa ou entidade e aqueles benefícios.»

Artigo 3.º

**Norma de adaptação**

Os gestores públicos relativamente aos quais se verificarem situações de incompatibilidade ou acumulação de funções em desconformidade com o disposto no presente diploma devem pôr termo a essas situações, no prazo máximo de 60 dias contados a partir da sua entrada em vigor, ou fazer cessar os respectivos mandatos.

Artigo 4.º

**Norma transitória**

Durante a vigência do Programa de Assistência Económica e Financeira não há lugar à atribuição de prémios de gestão prevista no artigo 30.º do Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de Março, na redacção dada pelo presente diploma.

Artigo 5.º

**Norma revogatória**

São revogados o n.º 3 do artigo 18.º e a alínea f) do n.º 3 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de Março, alterado pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro.

Artigo 6.º

**Republicação**

É republicado no anexo ao presente diploma, da qual faz parte integrante, o Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de Março, com a redacção actual.

Artigo 7.º

**Produção de efeitos**

1 — As alterações introduzidas pelo presente diploma ao Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de Março, produzem efeitos com a entrada em vigor do Orçamento do Estado para 2012 e aplicam-se aos gestores públicos designados ou a designar para órgãos de gestão ou administração de empresas públicas abrangidas pelo Decreto-Lei n.º 558/99, de 17 de Dezembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 300/2007, de 23 de Agosto, e pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de Dezembro, e 55-A/2010, de 31 de Dezembro, com excepção do disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 12.º, nos n.ºs 3 e 4 do artigo 13.º e no n.º 5 do artigo 28.º, cuja produção de efeitos fica dependente da tomada de posse

dos membros da Comissão de Recrutamento e Selecção para a Administração Pública, e sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Em relação aos gestores públicos actualmente no exercício de funções, o direito de opção pela remuneração média dos últimos três anos, referida no n.º 8 do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de Março, na redacção dada pelo presente diploma, reporta-se ao período imediatamente anterior ao de início de funções na sua actual empresa, sem prejuízo de, até à conclusão dos respectivos mandatos, da aplicação do disposto no número anterior não poder resultar um aumento da remuneração efectivamente auferida à data da entrada em vigor do presente diploma.

#### Artigo 8.º

##### Entrada em vigor

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

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 9 de Novembro de 2011. — *Pedro Passos Coelho* — *Vítor Louçã* *Rabaça Gaspar*.

Promulgado em 7 de Janeiro de 2012.

Publique-se.

O Presidente da República, ANÍBAL CAVACO SILVA.

Referendado em 9 de Janeiro de 2012.

O Primeiro-Ministro, *Pedro Passos Coelho*.

#### ANEXO

(a que se refere o artigo 6.º)

#### Republicação do Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de Março

### CAPÍTULO I

#### Âmbito

#### Artigo 1.º

##### Gestor público

Para os efeitos do presente decreto-lei, considera-se gestor público quem seja designado para órgão de gestão ou administração das empresas públicas abrangidas pelo Decreto-Lei n.º 558/99, de 17 de Dezembro.

#### Artigo 2.º

##### Extensão

1 — Aos titulares de órgão de gestão de empresa participada pelo Estado, quando designados pelo Estado, são aplicáveis, com as necessárias adaptações, os artigos 10.º a 12.º, 15.º a 17.º, o n.º 1 do artigo 22.º e o artigo 23.º

2 — O presente decreto-lei é subsidiariamente aplicável aos titulares dos órgãos de gestão das empresas integrantes dos sectores empresariais regionais e locais, sem prejuízo das respectivas autonomias.

3 — O presente decreto-lei é ainda aplicável, com as devidas adaptações, aos membros de órgãos directivos de institutos públicos de regime especial, bem como às autoridades reguladoras independentes, nos casos expressamente determinados pelos respectivos diplomas orgânicos, em

tudo o que não seja prejudicado pela legislação aplicável a estas entidades.

#### Artigo 3.º

##### Exclusão

Não é considerado gestor público quem seja eleito para a mesa da assembleia geral, comissão de fiscalização ou outro órgão a que não caibam funções de gestão ou administração.

### CAPÍTULO II

#### Exercício da gestão

#### Artigo 4.º

##### Orientações

Na gestão das empresas públicas são observadas as orientações fixadas nos termos do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 558/99, de 17 de Dezembro, e as recomendações para a sua prossecução previstas no mesmo preceito, bem como outras orientações que sejam fixadas ao abrigo de lei especial.

#### Artigo 5.º

##### Deveres dos gestores

Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, são deveres dos gestores públicos e, em especial, dos que exerçam funções executivas:

a) Cumprir os objectivos da empresa definidos em assembleia geral ou, quando existam, em contratos de gestão;

b) Assegurar a concretização das orientações definidas nos termos da lei, designadamente as previstas no artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 558/99, de 17 de Dezembro, e no contrato de gestão, e a realização da estratégia da empresa;

c) Acompanhar, verificar e controlar a evolução das actividades e dos negócios da empresa em todas as suas componentes;

d) Avaliar e gerir os riscos inerentes à actividade da empresa;

e) Assegurar a suficiência, a veracidade e a fiabilidade das informações relativas à empresa bem como a sua confidencialidade;

f) Guardar sigilo profissional sobre os factos e documentos cujo conhecimento resulte do exercício das suas funções e não divulgar ou utilizar, seja qual for a finalidade, em proveito próprio ou alheio, directamente ou por interposta pessoa, o conhecimento que advenha de tais factos ou documentos;

g) Assegurar o tratamento equitativo dos accionistas.

#### Artigo 6.º

##### Avaliação do desempenho

1 — O desempenho das funções de gestão deve ser objecto de avaliação sistemática, tendo por parâmetros os objectivos fixados nas orientações previstas no artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 558/99, de 17 de Dezembro, ou decorrentes do contrato de gestão, bem como os critérios definidos em assembleia geral.

2 — Nas entidades públicas empresariais, a avaliação do desempenho compete aos membros do Governo responsáveis pela área das finanças e pelo respectivo sector de actividade.

3 — Nas restantes empresas, a avaliação do desempenho implica proposta do accionista único ou maioritário a formular em assembleia geral.

#### Artigo 7.º

##### Avaliação no âmbito da empresa

1 — Nos casos em que o modelo de gestão da empresa pública em causa compreenda gestores com funções executivas e não executivas, compete à comissão de avaliação, caso exista, apresentar anualmente um relatório circunstanciado de avaliação do grau e das condições de cumprimento, em cada exercício, das orientações previstas no artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 558/99, de 17 de Dezembro.

2 — Em caso de existência de um conselho geral e de supervisão, os respectivos membros podem designar entre si uma comissão de avaliação, à qual se aplica, com as devidas adaptações, o regime previsto no número anterior.

#### Artigo 8.º

##### Sociedades participadas

Nas sociedades participadas pelo Estado, o administrador eleito sob proposta deste deve exercer as suas funções tendo em conta as orientações fixadas nos termos do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 558/99, de 17 de Dezembro.

#### Artigo 9.º

##### Poderes próprios da função administrativa

O exercício de poderes próprios da função administrativa, nos casos legalmente previstos, observa os princípios gerais de direito administrativo.

#### Artigo 10.º

##### Autonomia de gestão

Observado o disposto nas orientações fixadas ao abrigo da lei, designadamente as previstas no artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 558/99, de 17 de Dezembro, e no contrato de gestão, o conselho de administração goza de autonomia de gestão.

#### Artigo 11.º

##### Despesas confidenciais

Aos gestores públicos é vedada a realização de quaisquer despesas confidenciais ou não documentadas.

### CAPÍTULO III

#### Designação

#### Artigo 12.º

##### Requisitos

1 — Os gestores públicos são escolhidos de entre pessoas com comprovadas idoneidade, mérito profissional, competências e experiência de gestão, bem como sentido de interesse público e habilitadas, no mínimo, com o grau académico de licenciatura.

2 — É competência do membro do Governo responsável pelo respectivo sector de actividade a definição do perfil, experiência profissional e competências de gestão adequadas às funções do cargo, dos quais deve informar a Comissão de Recrutamento e Selecção para a Administração Pública.

3 — É competência da Comissão de Recrutamento e Selecção para a Administração Pública, a definição, por regulamento, dos critérios aplicáveis na avaliação de candidatos a cargos de gestor público, designadamente, as competências de liderança, colaboração, motivação, orientação estratégica, orientação para resultados, orientação para o cidadão e serviço de interesse público, gestão da mudança e inovação, sensibilidade social, experiência profissional, formação académica e formação profissional.

#### Artigo 13.º

##### Designação dos gestores

1 — Os gestores públicos são designados por nomeação ou por eleição.

2 — A nomeação é feita mediante resolução do Conselho de Ministros, devidamente fundamentada e publicada no *Diário da República* juntamente com uma nota relativa ao currículo académico e profissional do designado, sob proposta dos membros do Governo responsáveis pela área das finanças e pelo respectivo sector de actividade.

3 — A proposta referida no número anterior deve ser acompanhada de avaliação, não vinculativa, de currículo e de adequação de competências ao cargo de gestor público da personalidade a que respeita a proposta de designação, realizada pela Comissão de Recrutamento e Selecção para a Administração Pública.

4 — Para efeitos do número anterior, a Comissão de Recrutamento e Selecção para a Administração Pública pode realizar entrevista de avaliação de competências exigíveis ao exercício das funções de gestor público e aplicar outros métodos de avaliação.

5 — Não pode ocorrer a nomeação ou proposta para eleição entre a convocação de eleições para a Assembleia da República ou a demissão do Governo e a investidura parlamentar do Governo recém-nomeado, salvo se se verificar a vacatura dos cargos em causa e a urgência da designação, caso em que as referidas nomeação ou proposta de que não tenha ainda resultado eleição dependem de confirmação pelo Governo recém-nomeado.

6 — A eleição é feita nos termos da lei comercial.

#### Artigo 14.º

##### Administradores cooptados

Nas empresas do sector empresarial do Estado sob forma societária é admitida a existência de administradores designados por cooptação, seguida de ratificação pela assembleia geral.

#### Artigo 15.º

##### Duração do mandato

1 — O mandato é exercido, em regra, pelo prazo de três anos, sendo os mandatos dos membros do mesmo órgão de administração coincidentes.

2 — A lei e os estatutos fixam, até ao limite máximo de três, o número de renovações consecutivas dos mandatos na mesma empresa pública.

3 — Na falta de disposição legal ou estatutária, é aplicável o número de mandatos previsto no número anterior.

## Artigo 16.º

**Comissão de serviço**

Para o exercício das funções de gestor podem ser designados, em regime de comissão de serviço, trabalhadores da própria empresa, da empresa mãe, ou de outras relativamente às quais aquela ou a sua empresa mãe exerçam directa ou indirectamente influência dominante nos termos do n.º 1 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 558/99, de 17 de Dezembro.

## Artigo 17.º

**Mobilidade**

1 — Os trabalhadores com relação jurídica de emprego público podem exercer funções de gestor por acordo de cedência de interesse público, nos termos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

2 — Os trabalhadores de empresas públicas ou privadas podem exercer funções de gestor por acordo de cedência ocasional, nos termos da lei.

## Artigo 18.º

**Contratos de gestão**

1 — Nas empresas públicas é obrigatória a celebração de um contrato de gestão, em que se definem:

a) As formas de concretização das orientações impostas nos termos do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 558/99, de 17 de Dezembro, envolvendo sempre metas objectivas, quantificadas e mensuráveis anualmente durante a vigência do contrato de gestão, que representem uma melhoria operacional e financeira nos principais indicadores de gestão da empresa;

b) Os parâmetros de eficiência da gestão;

c) Outros objectivos específicos;

d) Os elementos referidos no n.º 1 do artigo 30.º

2 — O contrato de gestão é celebrado no prazo de três meses contado a partir da data da designação do gestor público entre este, os titulares da função accionista e o membro do Governo responsável pelo respectivo sector de actividade, sendo nulo o respectivo acto de nomeação quando ultrapassado aquele prazo.

3 — *(Revogado.)*

4 — Os contratos de gestão não podem estabelecer regimes específicos de indemnização ou qualquer outro tipo de compensação por cessação de funções, nem contrariar o que se encontra fixado no artigo 26.º

5 — O contrato de gestão deve prever expressamente a demissão quando a avaliação de desempenho seja negativa, designadamente, por incumprimento devido a motivos individualmente imputáveis dos objectivos referidos nas orientações fixadas nos termos do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 558/99, de 17 de Dezembro, ou no contrato de gestão.

## CAPÍTULO IV

**Exercício de funções**

## Artigo 19.º

**Natureza das funções**

Os gestores públicos podem ter funções executivas ou não executivas, de acordo com o modelo de gestão adoptado na empresa pública em causa, nos termos da

lei e tendo ainda em conta as boas práticas reconhecidas internacionalmente.

## Artigo 20.º

**Gestores com funções executivas**

1 — Para os efeitos do presente decreto-lei, consideram-se gestores com funções executivas os administradores designados nessa condição.

2 — O exercício de funções executivas tem lugar em regime de exclusividade, sem prejuízo do disposto no número seguinte e no n.º 4 do artigo 22.º

3 — São cumuláveis com o exercício de funções executivas:

a) As actividades exercidas por inerência;

b) A participação em conselhos consultivos, comissões de fiscalização ou outros organismos colegiais, quando previstos na lei ou quando tal resulte de decisão do Governo;

c) As actividades de docência em estabelecimentos de ensino superior público ou de interesse público, mediante autorização, por despacho dos membros do Governo responsáveis pela área das finanças e pelo respectivo sector de actividade ou nos termos de contrato de gestão;

d) A actividade de criação artística e literária, bem como quaisquer outras de que resulte a percepção de remunerações provenientes de direitos de autor, sem prejuízo do disposto na alínea f) do artigo 5.º;

e) A realização de conferências, palestras, acções de formação de curta duração e outras actividades de idêntica natureza;

f) *(Revogada.)*

4 — Sem prejuízo do disposto no n.º 6 do artigo 22.º, é ainda cumulável com o exercício de funções executivas, o exercício de funções não remuneradas na empresa mãe ou em outras relativamente às quais a própria empresa ou a sua empresa mãe exerçam directa ou indirectamente influência dominante nos termos do n.º 1 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 558/99, de 17 de Dezembro.

## Artigo 21.º

**Gestores com funções não executivas**

1 — Para os efeitos do presente decreto-lei, consideram-se gestores com funções não executivas os administradores designados nessa condição.

2 — Os gestores com funções não executivas exercem as suas funções com independência, oferecendo garantias de juízo livre e incondicionado em face dos demais gestores, e não podem ter interesses negociais relacionados com a empresa, os seus principais clientes e fornecedores e outros accionistas que não o Estado.

3 — Os gestores com funções não executivas acompanham e avaliam continuamente a gestão da empresa pública em causa por parte dos demais gestores, com vista a assegurar a prossecução dos objectivos estratégicos da empresa, a eficiência das suas actividades e a conciliação dos interesses dos accionistas com o interesse geral.

4 — Aos gestores com funções não executivas são facultados todos os elementos necessários ao exercício das suas funções, designadamente nos aspectos técnicos e financeiros, bem como uma permanente actualização da situação da empresa em todos os planos relevantes para a realização do seu objecto.



## Artigo 22.º

**Incompatibilidades e impedimentos**

1 — É incompatível com a função de gestor público o exercício de cargos de direcção da administração directa e indirecta do Estado, ou das autoridades reguladoras independentes, sem prejuízo do exercício de funções em regime de inerência.

2 — Os gestores públicos com funções não executivas não podem exercer quaisquer outras actividades temporárias ou permanentes na mesma empresa.

3 — Os gestores públicos com funções não executivas e os membros das mesas de assembleias gerais não podem exercer quaisquer outras actividades temporárias ou permanentes em empresas privadas concorrentes no mesmo sector.

4 — A designação de gestores públicos do sector empresarial do Estado com funções não executivas para outras empresas que integrem o sector público empresarial deve ser especialmente fundamentada, atendendo à respectiva necessidade ou conveniência, carecendo ainda de autorização dos membros do Governo responsáveis pela área das finanças e pelo respectivo sector de actividade da empresa em que se encontre a desempenhar funções, se, neste caso, aquela designação ocorrer no âmbito dos sectores empresariais regionais e locais.

5 — O disposto no número anterior não se aplica no caso de designação de gestores públicos do sector empresarial do Estado com funções não executivas nas empresas referidas no n.º 4 do artigo 20.º

6 — Os gestores públicos não podem celebrar, durante o exercício dos respectivos mandatos, quaisquer contratos de trabalho ou de prestação de serviços com as empresas mencionadas nos n.ºs 2 a 4 que devam vigorar após a cessação das suas funções.

7 — O gestor deve declarar-se impedido de tomar parte em deliberações quando nelas tenha interesse, por si, como representante ou como gestor de negócios de outra pessoa ou ainda quando tal suceda em relação ao seu cônjuge, parente ou afim em linha recta ou até ao 2.º grau em linha colateral ou em relação com pessoa com quem viva em economia comum.

8 — Aos gestores públicos é ainda aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto nos artigos 8.º, 9.º, 9.º-A, 11.º, 12.º e 14.º e no n.º 4 do artigo 13.º da Lei n.º 64/93, de 26 de Agosto.

9 — Sem prejuízo do disposto no artigo 11.º da Lei n.º 64/93, de 26 de Agosto, antes do início de funções, o gestor público indica, por escrito, à Inspecção-Geral de Finanças todas as participações e interesses patrimoniais que detenha, directa ou indirectamente, na empresa na qual irá exercer funções ou em qualquer outra.

## CAPÍTULO V

**Responsabilidade e cessação de funções**

## Artigo 23.º

**Responsabilidade**

Os gestores públicos são penal, civil e financeiramente responsáveis pelos actos e omissões praticados durante a sua gestão, nos termos da lei.

## Artigo 24.º

**Dissolução**

1 — O conselho de administração, a comissão executiva ou o conselho de administração executivo podem ser dissolvidos em caso de:

- a) Grave violação, por acção ou omissão, da lei ou dos estatutos da empresa;
- b) Não observância, nos orçamentos de exploração e investimento, dos objectivos fixados pelo accionista de controlo ou pela tutela;
- c) Desvio substancial entre os orçamentos e a respectiva execução;
- d) Grave deterioração dos resultados do exercício ou da situação patrimonial, quando não provocada por razões alheias ao exercício das funções pelos gestores.

2 — A dissolução compete aos órgãos de eleição ou de nomeação dos gestores, requer audiência prévia, pelo menos, do presidente do órgão e é devidamente fundamentada.

3 — A dissolução implica a cessação do mandato de todos os membros do órgão dissolvido, não havendo lugar a qualquer subvenção ou compensação pela cessação de funções.

## Artigo 25.º

**Demissão**

1 — O gestor público pode ser demitido quando lhe seja individualmente imputável uma das seguintes situações:

- a) A avaliação de desempenho seja negativa, designadamente por incumprimento dos objectivos referidos nas orientações fixadas ao abrigo do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 558/99, de 17 de Dezembro, ou no contrato de gestão;
- b) A violação grave, por acção ou por omissão, da lei ou dos estatutos da empresa;
- c) A violação das regras sobre incompatibilidades e impedimentos;
- d) A violação do dever de sigilo profissional.

2 — A demissão compete ao órgão de eleição ou nomeação, requer audiência prévia do gestor e é devidamente fundamentada.

3 — A demissão implica a cessação do mandato, não havendo lugar a qualquer subvenção ou compensação pela cessação de funções.

## Artigo 26.º

**Dissolução e demissão por mera conveniência**

1 — O conselho de administração, a comissão executiva, o conselho de administração executivo ou o conselho geral e de supervisão podem ser livremente dissolvidos, ou o gestor público livremente demitido, conforme os casos, independentemente dos fundamentos constantes dos artigos anteriores.

2 — A cessação de funções nos termos do número anterior pode ter lugar a qualquer tempo e compete ao órgão de eleição ou designação.

3 — Nos casos previstos no presente artigo e desde que conte, pelo menos, 12 meses seguidos de exercício de funções, o gestor público tem direito a uma indemnização

correspondente ao vencimento de base que auferiria até ao final do respectivo mandato, com o limite de 12 meses.

4 — Nos casos de regresso ao exercício de funções ou de aceitação, no prazo a que se refere o número anterior, de função ou cargo no âmbito do sector público administrativo ou empresarial, ou no caso de regresso às funções anteriormente desempenhadas pelos gestores designados em regime de comissão de serviço ou de cedência especial ou ocasional, a indemnização eventualmente devida é reduzida ao montante da diferença entre o vencimento como gestor e o vencimento do lugar de origem à data da cessação de funções de gestor, ou o novo vencimento, devendo ser devolvida a parte da indemnização que eventualmente haja sido paga.

#### Artigo 27.º

##### Renúncia

1 — O gestor público pode renunciar ao cargo, nos termos da lei comercial.

2 — A renúncia não carece de aceitação, mas deve ser comunicada aos órgãos de eleição ou de designação.

### CAPÍTULO VI

#### Remunerações e pensões

#### Artigo 28.º

##### Remuneração

1 — A remuneração dos gestores públicos integra um vencimento mensal que não pode ultrapassar o vencimento mensal do Primeiro-Ministro.

2 — A remuneração dos gestores públicos integra ainda um abono mensal, pago 12 vezes ao ano, para despesas de representação no valor de 40 % do respectivo vencimento.

3 — O vencimento mensal dos gestores públicos é determinado em função de critérios decorrentes da complexidade, exigência e responsabilidade inerentes às respectivas funções e atendendo às práticas normais de mercado no respectivo sector de actividade e de eventuais orientações decorrentes da aplicação do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 558/99, de 17 de Dezembro.

4 — Os critérios referidos no número anterior são fixados por resolução do Conselho de Ministros, que define também as remunerações dos gestores públicos a praticar em cada uma das categorias aí definidas.

5 — A Comissão de Recrutamento e Selecção para a Administração Pública acompanha a definição dos critérios que determinam a fixação do vencimento mensal dos gestores públicos e a sua aplicação.

6 — No caso das sociedades anónimas, a fixação das remunerações compete à assembleia geral ou a uma comissão de remunerações designada por aquela ou pelo conselho geral e de supervisão, no respeito pela resolução referida no n.º 4.

7 — A comissão referida no número anterior pode coincidir com a comissão de avaliação da empresa, quando exista.

8 — Nos casos previstos nos artigos 16.º e 17.º, quando se trate de empresas cuja principal função seja a produção de bens e serviços mercantis, incluindo serviços financeiros, e relativamente à qual se encontrem em regime de concorrência no mercado, mediante autorização expressa

do membro do Governo responsável pela área das finanças, os gestores podem optar por valor com o limite da remuneração média dos últimos três anos do lugar de origem, aplicado o coeficiente de actualização resultante das correspondentes taxas de variação média anual do índice de preços no consumidor apurado pelo Instituto Nacional de Estatística, devendo ser objecto de despacho fundamentado e publicado no *Diário da República*.

9 — Nos casos em que seja exercido o direito de opção referido no número anterior, os gestores não auferem o abono mensal para despesas de representação a que se refere o n.º 2 nas situações em que o respectivo vencimento mensal ultrapasse o limite fixado pelo n.º 1.

#### Artigo 29.º

##### Remuneração dos administradores não executivos

1 — Os administradores não executivos têm direito a uma remuneração fixa, correspondente à actividade normal que desempenhem, até ao limite de um quarto da remuneração de igual natureza estabelecida para os administradores executivos.

2 — Quando os administradores não executivos tenham efectiva participação em comissões criadas especificamente para acompanhamento da actividade da empresa têm ainda direito a uma remuneração complementar, caso em que o limite da remuneração global é de um terço da remuneração fixa estabelecida para os administradores executivos.

3 — A remuneração dos administradores não executivos não integra qualquer abono mensal para despesas de representação.

#### Artigo 30.º

##### Remunerações decorrentes de contratos de gestão

1 — Os contratos de gestão a celebrar com gestores públicos que exerçam funções executivas, previstos no artigo 18.º, contemplam, além das matérias aí indicadas, os seguintes pontos, nos termos do presente decreto-lei:

a) Valores fixados para cada uma das componentes da remuneração consideradas;

b) Prémios de gestão passíveis de atribuição no final do exercício ou do mandato, que não podem ultrapassar metade da remuneração anual auferida, de acordo com o cumprimento dos critérios objectivos dos quais dependa a sua eventual atribuição, sem prejuízo do limite fixado nos respectivos estatutos;

c) Outras regalias ou benefícios aplicáveis aos demais colaboradores da empresa.

2 — A graduação dos prémios de gestão tem por base indicadores de gestão, que resultem do desenvolvimento estratégico preconizado para cada empresa, no âmbito do sector em que se insere.

3 — Os indicadores referidos no número anterior são definidos em cada contrato de gestão com base nas orientações estabelecidas ao abrigo do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 558/99, de 17 de Dezembro, e tendo em consideração as situações específicas em causa, designadamente as resultantes da prestação de serviços de interesse geral.

4 — Nos casos em que se estipularem objectivos de gestão de exigência acrescida, o contrato de gestão pode ainda, excepcionalmente, mediante despacho, fundamentado e publicado no *Diário da República*, do membro do

Governo responsável pela área das finanças, estabelecer um regime específico de prémios de gestão a atribuir quando se verifique o cumprimento total dos objectivos estipulados, o qual não pode exceder metade do total da remuneração anual auferida.

#### Artigo 31.º

##### Remunerações em caso de acumulação

As acumulações de funções previstas nas alíneas *a*) e *b*) do n.º 3, no n.º 4 do artigo 20.º e no n.º 4 do artigo 22.º não conferem direito a qualquer remuneração adicional, incluindo os referidos no n.º 2 do artigo 28.º, nas alíneas *a*), *b*) e *c*) do artigo 30.º, no n.º 3 do artigo 32.º, nos n.ºs 1 e 3 do artigo 33.º, no artigo 34.º e quaisquer outros benefícios e regalias aplicáveis nessas empresas.

#### Artigo 32.º

##### Utilização de cartões de crédito e comunicações

1 — Não é permitida a utilização de cartões de crédito e outros instrumentos de pagamento por gestores públicos tendo por objecto a realização despesas ao serviço da empresa.

2 — Não é permitido o reembolso a gestores públicos de quaisquer despesas que caiam no âmbito do conceito de despesas de representação pessoal.

3 — O valor máximo das despesas associadas a comunicações, que incluem telefone móvel, telefone domiciliário e internet, é fixado por deliberação em assembleia geral, no caso das sociedades anónimas, ou por despacho, publicado no *Diário da República*, do membro do Governo responsável pela área das finanças, no caso das entidades públicas empresariais.

4 — O valor previsto no número anterior é fixado à luz das orientações que venham a ser estabelecidas para o efeito pelos accionistas ou por despacho, publicado no *Diário da República*, do membro do Governo responsável pela área das finanças, tendo sempre como limite a soma do valor fixado para a utilização de telefone domiciliário e telefone móvel para cargos de direcção superior de 1.º grau da Administração Pública.

#### Artigo 33.º

##### Utilização de viaturas

1 — O valor máximo das viaturas de serviço afectas aos gestores públicos é fixado por deliberação em assembleia geral, no caso das sociedades anónimas, ou por despacho, publicado no *Diário da República*, do membro do Governo responsável pela área das finanças, no caso das entidades públicas empresariais.

2 — O valor previsto no número anterior é fixado à luz das orientações que venham a ser estabelecidas para o efeito pelos accionistas ou por despacho, publicado no *Diário da República*, do membro do Governo responsável pela área das finanças.

3 — O valor máximo de combustível e portagens afecto mensalmente às viaturas de serviço é fixado em um quarto do valor do abono mensal para despesas de representação.

4 — É vedado o exercício de qualquer opção por parte dos gestores para aquisição de viaturas de serviço que lhes tenham sido afectas.

5 — O disposto no presente artigo exerce-se em conformidade com as demais normas legais e regulamentares relativas à utilização de viaturas.

#### Artigo 34.º

##### Benefícios sociais

Os gestores públicos gozam dos benefícios sociais conferidos aos trabalhadores da empresa em que exerçam funções, nos termos que venham a ser concretizados pelas respectivas comissões de fixação de remunerações, pela assembleia geral ou pelos membros do Governo responsáveis pela área das finanças e pelo respectivo sector de actividade, consoante o caso, com excepção dos respeitantes a planos complementares de reforma, aposentação, sobrevivência ou invalidez.

#### Artigo 35.º

##### Pensões

Os gestores públicos beneficiam do regime geral de segurança social, se não optarem por outro que os abranja.

## CAPÍTULO VII

### Governo empresarial e transparência

#### Artigo 36.º

##### Ética

Os gestores públicos estão sujeitos às normas de ética aceites no sector de actividade em que se situem as respectivas empresas.

#### Artigo 37.º

##### Boas práticas

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, os gestores públicos estão igualmente sujeitos às boas práticas decorrentes dos usos internacionais, designadamente em matéria de transparência, respeito pela concorrência e pelos agentes do mercado e prestação de informação sobre a sua organização e as actividades envolvidas.

2 — O Conselho de Ministros pode fixar, mediante resolução, os princípios e regras a que se refere o artigo anterior que devem ser especialmente observados pelos gestores públicos no exercício das suas funções.

## CAPÍTULO VIII

### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 38.º

##### Exercício de funções por beneficiário de complementos de reforma

Quem, tendo exercido funções de gestor público auferindo, por causa desse exercício, benefícios complementares de reforma, desempenhe funções em empresas ou outras entidades públicas tem o direito de optar entre a remuneração nesta empresa ou entidade e aqueles benefícios.

#### Artigo 39.º

##### Aplicação imediata

1 — O disposto no presente decreto-lei aplica-se aos mandatos em curso.

2 — Os gestores públicos que, até à entrada em vigor do presente decreto-lei, preencham os requisitos dos planos complementares de reforma, aposentação, invalidez ou sobrevivência por este suprimidos, beneficiam, na aplicação das regras de cálculo da respectiva pensão, apenas do tempo de exercício efectivo de funções verificado à data da sua entrada em vigor.

3 — As prestações complementares de reforma e aposentação apenas podem ser auferidas após a cessação de funções como gestores públicos e a partir do momento em que estejam cumpridos os requisitos gerais de acesso à aposentação ou reforma e esta tenha lugar.

4 — Os gestores públicos relativamente aos quais se verifiquem situações de incompatibilidade ou acumulação de funções em desconformidade com o disposto no presente decreto-lei devem pôr termo a essas situações no prazo máximo de dois meses ou fazer cessar os respectivos mandatos.

5 — A cessação de mandato prevista no número anterior não confere direito a qualquer indemnização ou subvenção.

#### Artigo 40.º

##### Direito subsidiário

Em tudo quanto não esteja disposto no presente decreto-lei, aplica-se o Código das Sociedades Comerciais, salvo quanto aos institutos públicos de regime especial.

#### Artigo 41.º

##### Revisão e adaptação de estatutos

1 — Os estatutos de empresas públicas que contrariem o disposto no presente decreto-lei devem ser revistos e adaptados em conformidade com o mesmo, no prazo máximo de seis meses após o início de vigência do presente decreto-lei.

2 — O disposto no presente decreto-lei prevalece sobre os estatutos das entidades referidas no número anterior que, decorrido o prazo aí mencionado, não tenham sido revistos e adaptados, sem prejuízo do disposto em legislação sectorial especial.

#### Artigo 42.º

##### Norma revogatória

1 — São revogados:

- a) O Decreto-Lei n.º 464/82, de 9 de Dezembro;
- b) As alíneas a) e b) do artigo 3.º e os n.ºs 3 e 4 do artigo 7.º da Lei n.º 64/93, de 26 de Agosto;
- c) A Resolução do Conselho de Ministros n.º 29/89, de 26 de Agosto.

2 — Até à entrada em vigor do novo regime remuneratório dos dirigentes dos institutos públicos, mantém-se transitoriamente em vigor a Resolução do Conselho de Ministros n.º 29/89, de 26 de Agosto, em relação àqueles dirigentes aos quais seja subsidiariamente aplicável o estatuto do gestor público.

#### Artigo 43.º

##### Entrada em vigor

O presente decreto-lei entra em vigor no prazo de 60 dias após a sua publicação, com excepção do disposto

no artigo 37.º, que entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

## MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL

### Decreto-Lei n.º 9/2012

de 18 de janeiro

No âmbito do Compromisso Eficiência, o XIX Governo Constitucional determinou as linhas gerais do Plano de Redução e Melhoria da Administração Central (PREMAC), afirmando que o primeiro e mais importante impulso do Plano deveria, desde logo, ser dado no processo de preparação das leis orgânicas dos ministérios e dos respectivos serviços.

Trata-se de algo absolutamente estruturante, por um lado, para o início de uma nova fase da reforma da Administração Pública, no sentido de a tornar eficiente e racional na utilização dos recursos públicos e, por outro, para o cumprimento dos objectivos de redução da despesa pública a que o país está vinculado. Com efeito, mais do que nunca, a concretização simultânea dos objectivos de racionalização das estruturas do Estado e de melhor utilização dos seus recursos humanos é crucial no processo de modernização e de optimização do funcionamento da Administração Pública.

Importava decididamente repensar e reorganizar a estrutura do Estado, no sentido de lhe dar uma maior coerência e capacidade de resposta no desempenho das funções que deverá assegurar, eliminando redundâncias e reduzindo substancialmente os seus custos de funcionamento.

Neste contexto, o Decreto-Lei n.º 122/2011, de 29 de Dezembro, que aprova a Lei Orgânica do Ministério da Defesa Nacional, definiu o modelo organizativo e de eficiência das estruturas e dos serviços que o integram, entre os quais a Polícia Judiciária Militar (PJM).

A Lei n.º 97-A/2009, de 3 de Setembro, definiu a missão e as atribuições da PJM, bem como os princípios e competências que enquadram a sua acção, enquanto corpo superior de polícia criminal auxiliar da administração da justiça.

Importa agora, no desenvolvimento daquela lei, determinar a estrutura orgânica da PJM e as competências da respectiva unidade orgânica nuclear, bem como fixar o número de unidades orgânicas flexíveis, traduzindo e concretizando aquelas orientações e medidas de racionalização de estruturas orgânicas, bem como de dirigentes na senda da modernização de qualificação e redução de despesa para aumento da eficiência da Administração Pública.

Assim:

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Disposição geral

#### Artigo 1.º

##### Objecto

O presente decreto-lei estabelece a estrutura orgânica da Polícia Judiciária Militar, abreviadamente designada por PJM, bem como as atribuições e competências da respectiva unidade orgânica nuclear.

## Organização e estrutura da PJM

### Artigo 2.º

#### Direcção

A PJM é dirigida por um director-geral, cargo de direcção superior de 1.º grau.

### Artigo 3.º

#### Director-geral

1 — Compete ao director-geral dirigir, coordenar e orientar a acção dos órgãos e serviços da PJM, nos termos das competências que lhe são conferidas por lei ou que nele são delegadas ou subdelegadas.

2 — O director-geral é substituído nas suas faltas e impedimentos pelo titular do cargo de direcção intermédia de 1.º grau.

### Artigo 4.º

#### Estrutura

1 — A organização interna dos serviços da PJM obedece ao modelo de estrutura hierarquizada e compreende uma unidade orgânica nuclear de âmbito nacional — a Unidade de Investigação Criminal (UIC).

2 — A área geográfica de intervenção da UIC é a estabelecida no artigo 110.º do Código de Justiça Militar.

3 — O apoio técnico à UIC e a administração da PJM são garantidos por uma unidade orgânica flexível.

### Artigo 5.º

#### Director

1 — Compete ao director da UIC dirigir, coordenar e orientar a acção da mesma, nos termos das competências que lhe são conferidas por lei ou que nele são delegadas ou subdelegadas.

2 — O director da UIC é um oficial superior com o posto de capitão-de-mar-e-guerra ou coronel.

3 — Nas faltas e impedimentos ou em caso de vacatura do lugar, o director da UIC é substituído temporariamente pelo chefe da equipa de investigação de mais elevada graduação ou maior antiguidade, ou por oficial da unidade de investigação nomeado pelo director.

### Artigo 6.º

#### Competências

Compete à UIC:

a) Assegurar a prevenção, detecção, investigação e coadjuvação das autoridades judiciárias relativamente aos crimes da competência da PJM, e demais funções que pelo Código de Processo Penal sejam atribuídas aos órgãos de polícia criminal;

b) Assegurar o serviço permanente, nomeadamente de piquete e prevenção;

c) Fornecer a informação para a base de dados de investigação criminal da PJM;

d) Contribuir para a elaboração do plano de actividades, orçamento e relatórios anuais e demais instrumentos de gestão.

### Artigo 7.º

#### Equipas de investigação

1 — A UIC desenvolve as suas competências através das equipas de investigação.

2 — As equipas de investigação são constituídas por um oficial investigador, chefe de equipa, e por outros investigadores, oficiais ou sargentos.

3 — São funções dos oficiais investigadores, chefes de equipa:

a) Chefiar pessoalmente as diligências de investigação criminal, planeando, distribuindo e controlando as tarefas executadas pelos investigadores da equipa;

b) Controlar e garantir o cumprimento de prazos processuais e das operações, acções, diligências e actos de investigação criminal, validando os respectivos relatórios;

c) Realizar as funções de prevenção e investigação criminais que lhe sejam cometidas pelo director da UIC;

d) Fornecer ao director da UIC todos os elementos de informação susceptíveis de o manter ao corrente das actividades de prevenção e investigação criminais;

e) Integrar os serviços de piquete e unidades de prevenção.

4 — São funções dos investigadores:

a) Realizar, sob orientação do respectivo chefe, acções e diligências de prevenção e investigação criminal e efectivar os correspondentes actos processuais;

b) Proceder a vigilâncias, detenções ou capturas;

c) Integrar os serviços de piquete e unidades de prevenção.

### Artigo 8.º

#### Mapa de pessoal dirigente

Os lugares de direcção superior de 1.º grau e de direcção intermédia de 1.º grau constam de mapa anexo ao presente decreto-lei, do qual faz parte integrante.

### Artigo 9.º

#### Nomeação do pessoal

1 — Os efectivos militares necessários ao funcionamento da PJM são assegurados em termos a definir por despacho do Ministro da Defesa Nacional e despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da defesa nacional e da administração interna, respectivamente, para os militares das Forças Armadas ou da Guarda Nacional Republicana.

2 — Podem ser nomeados para o desempenho dos cargos ou exercício de funções a que se refere o número anterior militares dos quadros permanentes, nas situações de activo ou de reserva, na efectividade de serviço, e militares em regime de contrato e de voluntariado.

3 — Os militares do activo nomeados nos termos do número anterior, prestam serviço em comissão normal.

4 — As comissões dos militares nomeados nos termos dos números anteriores têm a duração de três anos, podendo ser renovadas por igual ou inferior período, por razões de investimento na formação e experiência profissional adquirida.

5 — O disposto no número anterior carece de autorização do director-geral, considerando o interesse da PJM e do próprio, sem prejuízo de, a todo o tempo, as comissões poderem ser cessadas, por despacho fundamentado do director-geral.

6 — Para acederem à condição de investigadores, aos oficiais e sargentos é requerida a aprovação em curso de formação regulado por despacho do director-geral.

### Artigo 10.º

#### Serviço permanente

A remuneração pelo serviço permanente é determinada por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da defesa nacional e das finanças.

## Artigo 11.º

**Utilização de meios de transporte**

A PJM pode fornecer ao respectivo pessoal, com carácter permanente ou temporário, meios de transporte ou títulos para utilização dos transportes colectivos, terrestres e fluviais.

## Artigo 12.º

**Receitas**

1 — A PJM dispõe das receitas provenientes de dotações que lhe forem atribuídas no Orçamento do Estado.

2 — A PJM dispõe ainda das seguintes receitas próprias:

- a) As quantias cobradas pela prestação de serviços no âmbito das suas atribuições;
- b) O produto da venda de publicações e de trabalhos por si editados;
- c) Os subsídios, subvenções, participações, doações e legados de entidades públicas e privadas, nacionais, estrangeiras ou internacionais;
- d) O rendimento dos bens que possua a qualquer título;
- e) Quaisquer receitas que por lei, contrato ou outro título lhe sejam atribuídas.

3 — As quantias cobradas pela PJM são fixadas e periodicamente actualizadas por despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da defesa nacional e das finanças, tendo em atenção os meios humanos e materiais mobilizados em cada caso, podendo ainda ser tidos em conta os custos indirectos de funcionamento.

## Artigo 13.º

**Despesas**

Constituem despesas da PJM as que resultem de encargos decorrentes da prossecução das atribuições que lhe estão cometidas.

## Artigo 14.º

**Norma revogatória**

É revogado o Decreto-Lei n.º 300/2009, de 19 de Outubro.

## Artigo 15.º

**Entrada em vigor**

O presente decreto-lei entra em vigor no 1.º dia do mês seguinte ao da sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 24 de Novembro de 2011. — *Pedro Passos Coelho* — *Vitor Louçã Rabaça Gaspar* — *José Pedro Correia de Aguiar-Branco* — *Miguel Bento Martins Costa Macedo e Silva*.

Promulgado em 5 de Janeiro de 2012.

Publique-se.

O Presidente da República, ANÍBAL CAVACO SILVA.

Referendado em 9 de Janeiro de 2012.

O Primeiro-Ministro, *Pedro Passos Coelho*.

## ANEXO

(a que se refere o artigo 8.º)

**Mapa de pessoal dirigente**

Designação dos cargos dirigentes	Qualificação dos cargos dirigentes	Grau	Número de lugares
Director-geral . . . . .	Direcção superior . . . . .	1.º	1
Director de serviços . . . . .	Direcção intermédia . . . . .	1.º	1

**Decreto Regulamentar n.º 3/2012**

de 18 de janeiro

No âmbito do Compromisso Eficiência, o XIX Governo Constitucional determinou as linhas gerais do Plano de Redução e Melhoria da Administração Central (PREMAC), afirmando que o primeiro e mais importante impulso do Plano deveria, desde logo, ser dado no processo de preparação das leis orgânicas dos ministérios e dos respectivos serviços.

Trata-se de algo absolutamente estruturante, por um lado, para o início de uma nova fase da reforma da Administração Pública, no sentido de a tornar eficiente e racional na utilização dos recursos públicos e, por outro, para o cumprimento dos objectivos de redução da despesa pública a que o país está vinculado. Com efeito, mais do que nunca, a concretização simultânea dos objectivos de racionalização das estruturas do Estado e de melhor utilização dos seus recursos humanos é crucial no processo de modernização e de optimização do funcionamento da Administração Pública.

Importava decididamente repensar e reorganizar a estrutura do Estado, no sentido de lhe dar uma maior coerência e capacidade de resposta no desempenho das funções que deverá assegurar, eliminando redundâncias e reduzindo substancialmente os seus custos de funcionamento.

Neste contexto, o presente decreto regulamentar, que aprova a nova estrutura orgânica da Inspeção-Geral da Defesa Nacional (IGDN), adopta, no que se refere ao tipo de organização interna, o modelo estrutural misto, tendo sido acolhida a estrutura matricial na vertente operacional.

Importa sublinhar a linha de orientação prosseguida na missão e nas atribuições da IGDN em diversas áreas, num quadro sistémico, em particular no que concerne ao acompanhamento e avaliação permanentes da execução das políticas na área da Defesa.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 24.º da Lei n.º 4/2004, de 15 de Janeiro, e nos termos da alínea c) do artigo 199.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

## Artigo 1.º

**Natureza**

A Inspeção-Geral da Defesa Nacional, abreviadamente designada por IGDN, é um serviço central da administração directa do Estado dotado de autonomia administrativa.

## Artigo 2.º

**Missão e atribuições**

1 — A IGDN tem por missão assegurar, numa perspectiva sistémica, o acompanhamento e avaliação permanentes

da execução das políticas na área da defesa, contribuindo para a melhoria de funcionamento das estruturas da defesa nacional, apreciar a legalidade e regularidade dos actos praticados pelas Forças Armadas, serviços e organismos do Ministério da Defesa Nacional (MDN), sujeitos à superintendência ou tutela do Ministro da Defesa Nacional, bem como avaliar a sua gestão e os seus resultados, através do controlo de auditoria técnica, de desempenho e financeira.

2 — A IGDN prossegue as seguintes atribuições:

a) Controlar a aplicação dos recursos humanos, materiais, financeiros e patrimoniais pelas Forças Armadas, serviços e organismos do MDN e avaliar os resultados obtidos em função dos meios envolvidos, tendo em vista contribuir para a sua eficiência, eficácia, economia, métodos e procedimentos de gestão;

b) Apreciar a conformidade legal e regulamentar dos actos das Forças Armadas, serviços e organismos do MDN ou sujeitos à tutela e superintendência do respectivo ministro, bem como o cumprimento dos programas, contratos, directivas e instruções ministeriais;

c) Avaliar a gestão das Forças Armadas, serviços e organismos do MDN, através de auditorias técnica, de desempenho e financeira, recomendando alterações e melhorias e acompanhando a sua introdução;

d) Auditar os sistemas e procedimentos de controlo interno das Forças Armadas, dos serviços e organismos do MDN ou sujeitos à tutela e superintendência do respectivo ministro, no quadro das responsabilidades cometidas ao Sistema de Controlo Interno da Administração Financeira do Estado pela Lei de Enquadramento Orçamental;

e) Assegurar a realização de inspecções, auditorias, sindicâncias, inquéritos, averiguações, peritagens e outras acções de carácter inspectivo que lhe sejam ordenadas ou autorizadas, bem como o acompanhamento das recomendações emitidas;

f) Coordenar, em articulação com o Estado-Maior General das Forças Armadas e com os ramos das Forças Armadas, a cooperação e a partilha de informação com os órgãos ou serviços de controlo e avaliação dos respectivos comandos, de forma a garantir a racionalidade, complementaridade e sinergia das intervenções;

g) Assegurar a obtenção e o fornecimento de indicadores de desempenho relevantes para as restantes funções de suporte à governação;

h) Monitorizar o cumprimento das orientações estratégicas para o sector empresarial do Estado no domínio da defesa nacional, sem prejuízo das competências cometidas a outra entidade.

### Artigo 3.º

#### Órgãos

A IGDN é dirigida por um inspector-geral, cargo de direcção superior de 1.º grau.

### Artigo 4.º

#### Inspector-geral

1 — Sem prejuízo das competências que lhe forem conferidas por lei ou que nele sejam delegadas ou subdelegadas, compete ao inspector-geral:

a) Ordenar a realização das acções superiormente aprovadas, bem como dos controlos cruzados sempre que os mesmos se justifiquem para o seu cabal desempenho;

b) Representar a IGDN nas organizações nacionais e internacionais que integram serviços similares.

2 — O inspector-geral é substituído nas suas faltas e impedimentos pelo titular do cargo de direcção intermédia de 1.º grau.

### Artigo 5.º

#### Apoio à acção inspectiva

1 — As equipas de inspecção podem ser apoiadas tecnicamente, em áreas específicas, por pessoal pertencente às Forças Armadas ou a outros organismos e serviços do Estado.

2 — Quando se trate de pessoal pertencente às Forças Armadas, o pedido para o respectivo apoio técnico deve ser formulado, em regra, com uma antecedência de 30 dias em relação a cada acto inspectivo, dirigido aos respectivos chefes de estado-maior dos ramos, ficando aquele pessoal a prestar serviço na IGDN, sem a integrar e de acordo com o disposto em legislação estatutária militar, durante o tempo necessário à realização da acção inspectiva.

### Artigo 6.º

#### Tipo de organização interna

A organização interna da IGDN obedece ao seguinte modelo estrutural misto:

a) Na área de actividade relativa à acção inspectiva, o modelo de estrutura matricial;

b) Na área de suporte, o modelo de estrutura hierarquizada.

### Artigo 7.º

#### Receitas

1 — A IGDN dispõe das receitas provenientes de dotações que lhe forem atribuídas no Orçamento do Estado.

2 — A IGDN dispõe ainda das seguintes receitas próprias:

a) As quantias cobradas pela prestação de serviços no âmbito das suas atribuições;

b) O produto da venda de publicações e de trabalhos por si editados;

c) Os subsídios, subvenções, participações, doações e legados de entidades públicas e privadas, nacionais, estrangeiras ou internacionais;

d) O rendimento dos bens que possua a qualquer título;

e) Quaisquer receitas que por lei, contrato ou outro título lhe sejam atribuídas.

3 — As quantias cobradas pela IGDN são fixadas e periodicamente actualizadas por despacho dos membros do governo responsáveis pelas áreas da defesa nacional e das finanças, tendo em atenção os meios humanos e materiais mobilizados em cada caso, podendo ainda ser tidos em conta os custos indirectos de funcionamento.

### Artigo 8.º

#### Despesas

Constituem despesas da IGDN as que resultem de encargos decorrentes da prossecução das atribuições que lhe estão cometidas.

## Artigo 9.º

**Mapa de cargos de direcção**

Os lugares de direcção superior de 1.º grau e de direcção intermédia de 1.º grau constam do mapa anexo ao presente decreto regulamentar, do qual faz parte integrante.

## Artigo 10.º

**Estatuto remuneratório dos chefes de equipas multidisciplinares**

Aos chefes das equipas multidisciplinares é atribuído um estatuto remuneratório equiparado a director de serviços ou a chefe de divisão, em função da natureza e complexidade das funções, não podendo o estatuto equiparado a director de serviços ser atribuído a mais de uma chefia de equipa.

## Artigo 11.º

**Norma revogatória**

Nos termos do artigo 33.º do Decreto-Lei n.º 122/2011, de 29 de Dezembro, considera-se revogado, na data da entrada em vigor do presente decreto regulamentar, o Decreto-Lei n.º 214/2009, de 4 de Setembro.

## Artigo 12.º

**Entrada em vigor**

O presente decreto regulamentar entra em vigor no 1.º dia do mês seguinte ao da sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 24 de Novembro de 2011. — *Pedro Passos Coelho* — *Vítor Louçã Rabaça Gaspar* — *José Pedro Correia de Aguiar-Branco*.

Promulgado em 5 de Janeiro de 2012.

Publique-se.

O Presidente da República, ANÍBAL CAVACO SILVA.

Referendado em 9 de Janeiro de 2012.

O Primeiro-Ministro, *Pedro Passos Coelho*.

## ANEXO

(a que se refere o artigo 9.º)

**Mapa de pessoal dirigente**

Designação dos cargos dirigentes	Qualificação dos cargos dirigentes	Grau	Número de lugares
Inspector-geral . . . . .	Direcção superior . . . . .	1.º	1
Director de serviços . . . . .	Direcção intermédia . . . . .	1.º	1

**Decreto Regulamentar n.º 4/2012**

de 18 de janeiro

No âmbito do Compromisso Eficiência, o XIX Governo Constitucional determinou as linhas gerais do Plano de Redução e Melhoria da Administração Central (PREMAC), afirmando que o primeiro e mais importante impulso do Plano deveria ser, desde logo, dado no processo de preparação das leis orgânicas dos ministérios e dos respectivos serviços.

Trata-se de algo absolutamente estruturante, por um lado, para o início de uma nova fase da reforma da Administração Pública, no sentido de a tornar eficiente e racional na utilização dos recursos públicos e, por outro, para o cumprimento dos objectivos de redução da despesa pública a que o país está vinculado. Com efeito, mais do que nunca, a concretização simultânea dos objectivos de racionalização das estruturas do Estado e de melhor utilização dos seus recursos humanos é crucial no processo de modernização e de optimização do funcionamento da Administração Pública.

Importava decididamente repensar e reorganizar a estrutura do Estado, no sentido de lhe dar uma maior coerência e capacidade de resposta no desempenho das funções que deverá assegurar, eliminando redundâncias e reduzindo substancialmente os seus custos de funcionamento.

No quadro dos objectivos do PREMAC, no tocante à modernização administrativa e à melhoria da qualidade dos serviços públicos com ganhos de eficiência, importa concretizar o esforço de racionalização estrutural consagrado no Decreto-Lei n.º 122/2011, de 29 de Dezembro, que aprovou a Lei Orgânica do Ministério da Defesa Nacional, através da definição do novo modelo organizacional dos serviços que integram a respectiva estrutura.

Neste contexto, o presente decreto regulamentar aprova a nova estrutura orgânica da Direcção-Geral de Política de Defesa Nacional (DGPDN).

Assim:

Ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 24.º da Lei n.º 4/2004, de 15 de Janeiro, e nos termos da alínea c) do artigo 199.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

## Artigo 1.º

**Natureza**

A Direcção-Geral de Política de Defesa Nacional, abreviadamente designada por DGPDN, é um serviço central da administração directa do Estado dotado de autonomia administrativa.

## Artigo 2.º

**Missão e atribuições**

1 — A DGPDN tem por missão garantir a assessoria técnica na formulação das grandes linhas de acção da política de defesa, no planeamento estratégico de defesa e nas relações externas de defesa, bem como a responsabilidade pelo planeamento, estudo e elaboração de propostas de orientações de nível político-estratégico, acompanhamento e ponderação da respectiva execução, competindo-lhe ainda promover e coordenar a política de cooperação técnico-militar.

2 — A DGPDN prossegue as seguintes atribuições:

a) Acompanhar e analisar a evolução da conjuntura internacional e as suas implicações estratégicas na área da segurança e defesa, coordenando e avaliando a implementação do planeamento estratégico;

b) Estudar e elaborar pareceres, propostas e recomendações conducentes à enunciação dos objectivos nacionais no âmbito da segurança e defesa, assegurando a articulação e a coerência das prioridades estratégicas superiormente definidas, incluindo as relativas ao empenhamento nacional em missões internacionais;



c) Planear, desenvolver e coordenar as relações externas de defesa, nomeadamente no quadro da Organização das Nações Unidas, União Europeia, Organização do Tratado do Atlântico Norte, Comunidade dos Países de Língua Portuguesa e Organização para a Segurança e Cooperação na Europa e em outras instâncias de natureza multilateral a que Portugal pertença, procedendo à sua avaliação, em articulação com o Ministério dos Negócios Estrangeiros, observando o princípio da unidade da acção externa do Estado, e apoiando neste âmbito a participação do Ministério da Defesa Nacional (MDN);

d) Apoiar a formulação de políticas de cooperação bilateral com outros Estados, na área da defesa, preparando e negociando a celebração de acordos ou outros instrumentos de direito internacional, sem prejuízo das competências próprias do Ministério dos Negócios Estrangeiros;

e) Assegurar, sem prejuízo das competências próprias do Ministério dos Negócios Estrangeiros, o relacionamento bilateral e multilateral na área da defesa, nomeadamente no âmbito da cooperação técnico-militar, preparando e negociando os respectivos programas-quadro e coordenando e avaliando a sua execução.

#### Artigo 3.º

##### Órgãos

A DGPDN é dirigida por um director-geral, cargo de direcção superior de 1.º grau.

#### Artigo 4.º

##### Director-geral

1 — Compete ao director-geral dirigir e orientar a acção dos órgãos e serviços da DGPDN, nos termos das competências que lhe sejam conferidas por lei ou que nele sejam delegadas ou subdelegadas.

2 — O director-geral identifica o titular do cargo de direcção intermédia de 1.º grau que o substitui nas suas faltas e impedimentos.

#### Artigo 5.º

##### Tipo de organização interna

A organização interna da DGPDN obedece ao modelo de estrutura hierarquizada.

#### Artigo 6.º

##### Receitas

1 — A DGPDN dispõe das receitas provenientes de dotações que lhe forem atribuídas no Orçamento do Estado.

2 — A DGPDN dispõe ainda das seguintes receitas próprias:

a) As quantias cobradas pela prestação de serviços no âmbito das suas atribuições;

b) O produto da venda de publicações e de trabalhos por si editados;

c) Os subsídios, subvenções, participações, doações e legados de entidades públicas e privadas, nacionais, estrangeiras ou internacionais;

d) O rendimento dos bens que possua a qualquer título.

e) Quaisquer receitas que por lei, contrato ou outro título lhe sejam atribuídas.

3 — As quantias cobradas pela DGPDN são fixadas e periodicamente actualizadas por despacho dos membros do governo responsáveis pelas áreas da defesa nacional e das finanças, tendo em atenção os meios humanos e materiais mobilizados em cada caso, podendo ainda ser tidos em conta os custos indirectos de funcionamento.

#### Artigo 7.º

##### Despesas

Constituem despesas da DGPDN as que resultem de encargos decorrentes da prossecução das atribuições que lhe estão cometidas.

#### Artigo 8.º

##### Mapa de cargos de direcção

Os lugares de direcção superior de 1.º grau e de direcção intermédia de 1.º grau constam do mapa anexo ao presente decreto regulamentar, do qual faz parte integrante.

#### Artigo 9.º

##### Norma revogatória

É revogado o Decreto Regulamentar n.º 20/2009, de 4 de Setembro.

#### Artigo 10.º

##### Entrada em vigor

O presente decreto regulamentar entra em vigor no 1.º dia do mês seguinte ao da sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 24 de Novembro de 2011. — *Pedro Passos Coelho* — *Vitor Louçã Rabaça Gaspar* — *Paulo de Sacadura Cabral Portas* — *José Pedro Correia de Aguiar-Branco*.

Promulgado em 5 de Janeiro de 2012.

Publique-se.

O Presidente da República, ANÍBAL CAVACO SILVA.

Referendado em 9 de Janeiro de 2012.

O Primeiro-Ministro, *Pedro Passos Coelho*.

##### ANEXO

(a que se refere o artigo 8.º)

##### Mapa de pessoal dirigente

Designação dos cargos dirigentes	Qualificação dos cargos dirigentes	Grau	Número de lugares
Director-geral . . . . .	Direcção superior . . . . .	1.º	1
Director de serviços . . . . .	Direcção intermédia . . . . .	1.º	3

#### Decreto Regulamentar n.º 5/2012

##### de 18 de janeiro

No âmbito do Compromisso Eficiência, o XIX Governo Constitucional determinou as linhas gerais do Plano de Redução e Melhoria da Administração Central (PREMAC), afirmando que o primeiro e mais importante impulso do Plano deveria, desde logo, ser dado no processo de prepa-

ração das leis orgânicas dos ministérios e dos respectivos serviços.

Trata-se de algo absolutamente estruturante, por um lado, para o início de uma nova fase da reforma da Administração Pública, no sentido de a tornar eficiente e racional na utilização dos recursos públicos e, por outro, para o cumprimento dos objectivos de redução da despesa pública a que o país está vinculado. Com efeito, mais do que nunca, a concretização simultânea dos objectivos de racionalização das estruturas do Estado e de melhor utilização dos seus recursos humanos é crucial no processo de modernização e de optimização do funcionamento da Administração Pública.

Importava decididamente repensar e reorganizar a estrutura do Estado, no sentido de lhe dar uma maior coerência e capacidade de resposta no desempenho das funções que deverá assegurar, eliminando redundâncias e reduzindo substancialmente os seus custos de funcionamento.

No quadro das orientações definidas pelo PREMAC, importa concretizar o esforço de racionalização estrutural consagrado no Decreto-Lei n.º 122/2011, de 29 de Dezembro, que aprova a Lei Orgânica do Ministério da Defesa Nacional (MDN), avançando na definição dos modelos organizacionais dos serviços que integram a respectiva estrutura. Na sequência da aprovação desta Lei Orgânica, o presente decreto regulamentar estabelece a estrutura orgânica da Direcção-Geral de Armamento e Infra-Estruturas de Defesa (DGAIED).

De acordo com o novo quadro consagrado na mencionada Lei Orgânica do MDN, é estabelecida a organização e competências da DGAIED, discriminando os objectivos que à mesma compete prosseguir.

Assim:

Ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 24.º da Lei n.º 4/2004, de 15 de Janeiro, e nos termos da alínea c) do artigo 199.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

#### Artigo 1.º

##### Natureza

A Direcção-Geral de Armamento e Infra-Estruturas de Defesa (DGAIED), é um serviço central da administração directa do Estado dotado de autonomia administrativa.

#### Artigo 2.º

##### Missão e atribuições

1 — A DGAIED tem por missão conceber, propor, coordenar, executar e apoiar as actividades relativas ao armamento e equipamentos de defesa, e ao património e infra-estruturas necessários ao cumprimento das missões da defesa nacional.

2 — A DGAIED prossegue as seguintes atribuições:

a) Contribuir para a definição, planeamento, coordenação e acompanhamento da execução das políticas de defesa, nos domínios do armamento e equipamento das Forças Armadas, das infra-estruturas militares e civis necessárias à defesa nacional, da investigação e desenvolvimento na área das ciências e tecnologias de defesa, da base tecnológica e industrial de defesa, do ambiente, qualidade e normalização, e dos sistemas de informação geográfica e serviços de cartografia;

b) Participar no processo de edificação de capacidades militares, coordenando a formulação dos planos de ar-

mamento e de infra-estruturas enquanto instrumentos de planeamento, com vista à elaboração de propostas de lei de programação;

c) Coordenar a elaboração das propostas de Lei de Programação Militar e de Lei de Programação das Infra-Estruturas Militares, sob anteprojectos elaborados no âmbito das Forças Armadas e de acordo com as directivas ministeriais, bem como assegurar a respectiva execução e controlo;

d) Promover, coordenar e executar as actividades relativas à gestão do ciclo de vida logístico do armamento, bens e equipamentos, no que se refere aos processos de aquisição, manutenção e alienação sob sua responsabilidade, à garantia da qualidade, catalogação e normalização de material, e à desmilitarização e alienação, em cooperação com o Estado-Maior-General das Forças Armadas (EMGFA), os ramos das Forças Armadas e o Ministério da Administração Interna;

e) Propor a concessão de autorizações para o acesso e o exercício das actividades de indústria e ou comércio de bens e tecnologias militares, proceder à supervisão da actividade das empresas do sector da defesa e proceder ao controlo das importações e exportações de produtos relacionados com a defesa, supervisionando o cumprimento dos normativos legais;

f) Contribuir para a definição e execução das políticas de ordenamento do território e urbanismo, garantindo a salvaguarda dos interesses da defesa nacional em sede de produção, alteração, revisão e execução dos instrumentos de gestão do território;

g) Estudar, propor e coordenar os actos e procedimentos relativos à constituição, modificação e extinção de serviços militares e de outras restrições de utilidade pública e emitir pareceres e autorizações sobre licenciamentos, nos termos da legislação aplicável;

h) Participar na preparação e execução de medidas que envolvam a requisição, aos particulares, de coisas ou serviços;

i) Propor e coordenar os procedimentos e as acções relativos à aquisição, gestão, administração, disposição e rentabilização das infra-estruturas programadas e património afecto à defesa nacional;

j) Propor, implementar, coordenar e dinamizar as actividades de carácter ambiental e de gestão de energia e dos recursos naturais, no âmbito da defesa nacional;

l) Exercer as competências de autoridade nacional para a garantia da qualidade no âmbito da defesa nacional;

m) Acompanhar e participar no planeamento de forças, designadamente no quadro da Organização do Tratado do Atlântico Norte (OTAN) e da União Europeia (UE);

n) Assegurar o cumprimento dos compromissos nacionais no âmbito da OTAN relativamente às infra-estruturas e sistemas de comando e controlo militares;

o) Assegurar, no âmbito das suas atribuições, a representação em organizações e entidades nacionais e internacionais, propondo, coordenando e desenvolvendo actividades de cooperação internacional na execução das políticas de defesa no domínio do armamento e equipamentos das Forças Armadas, das infra-estruturas militares e civis necessárias à defesa nacional, da investigação e desenvolvimento na área das ciências e tecnologias de defesa, da base tecnológica e industrial de defesa, do ambiente, qualidade e normalização, e dos sistemas de informação geográfica e serviços de cartografia.

**Artigo 3.º****Órgãos**

A DGAIED é dirigida por um director-geral, coadjuvado por um subdirector-geral, cargos de direcção superior de 1.º e 2.º graus, respectivamente.

**Artigo 4.º****Director-geral**

1 — Sem prejuízo das competências que lhe sejam conferidas por lei ou nele delegadas ou subdelegadas, compete ao director-geral exercer as funções de Director Nacional de Armamento.

2 — O subdirector-geral exerce as competências que lhe sejam delegadas ou subdelegadas pelo director-geral, competindo-lhe substituí-lo nas suas faltas e impedimentos.

**Artigo 5.º****Tipo de organização interna**

A organização interna da DGAIED obedece ao seguinte modelo estrutural misto:

a) Nas áreas de actividades relativas à gestão dos projectos decorrentes da programação militar e de infra-estruturas, património e ambiente, o modelo de estrutura matricial;

b) Nas restantes áreas, o modelo de estrutura hierarquizada.

**Artigo 6.º****Receitas**

1 — A DGAIED dispõe das receitas provenientes de dotações que lhe forem atribuídas no Orçamento do Estado.

2 — A DGAIED dispõe ainda das seguintes receitas próprias:

a) As verbas provenientes da venda de cadernos de encargos relativos a projectos;

b) As verbas provenientes das contribuições de fundos comuns resultantes do acordo entre Portugal e a OTAN destinadas às infra-estruturas;

c) As verbas provenientes da contribuição de Portugal destinadas a suprirem as despesas de interesse nacional que excedam os requisitos militares mínimos definidos pela OTAN;

d) As verbas provenientes de acordos de utilização, concessão de exploração, aluguer de capacidades sobranes ou outros referentes à disponibilização das infra-estruturas sedeadas em Portugal, devidamente autorizados e pertencentes ao inventário OTAN;

e) As verbas provenientes do produto das receitas geradas pela rentabilização do património imobiliário afecto à defesa nacional;

f) Quaisquer outras receitas que por lei, contrato ou outro título lhe sejam atribuídas.

3 — As quantias cobradas pela DGAIED são fixadas e periodicamente actualizadas por despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da defesa nacional e das finanças, tendo em atenção os meios humanos e materiais mobilizados em cada caso, podendo ainda ser tidos em conta os custos indirectos de funcionamento.

**Artigo 7.º****Despesas**

Constituem despesas da DGAIED as que resultem de encargos decorrentes da prossecução das atribuições que lhe estão cometidas.

**Artigo 8.º****Mapa de cargos de direcção**

Os lugares de direcção superior de 1.º e 2.º graus e de direcção intermédia de 1.º grau constam do mapa anexo ao presente decreto regulamentar, do qual faz parte integrante.

**Artigo 9.º****Estatuto remuneratório do chefe de equipa multidisciplinar**

Ao chefe da equipa multidisciplinar é atribuído um estatuto remuneratório equiparado a chefe de divisão.

**Artigo 10.º****Norma revogatória**

É revogado o Decreto Regulamentar n.º 23/2009, de 4 de Setembro.

**Artigo 11.º****Entrada em vigor**

O presente decreto regulamentar entra em vigor no 1.º dia do mês seguinte ao da sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 24 de Novembro de 2011. — *Pedro Passos Coelho* — *Vitor Louçã Rabaça Gaspar* — *José Pedro Correia de Aguiar-Branco* — *Miguel Bento Martins Costa Macedo e Silva* — *Maria de Assunção Oliveira Cristas Machado da Graça*.

Promulgado em 5 de Janeiro de 2012.

Publique-se.

O Presidente da República, ANÍBAL CAVACO SILVA.

Referendado em 9 de Janeiro de 2012.

O Primeiro-Ministro, *Pedro Passos Coelho*.

**ANEXO**

(a que se refere o artigo 8.º)

**Mapa de pessoal dirigente**

Designação dos cargos dirigentes	Qualificação dos cargos dirigentes	Grau	Número de lugares
Director-geral . . . . .	Direcção superior . . . . .	1.º	1
Subdirector-geral . . . . .	Direcção superior . . . . .	2.º	1
Director de serviços . . . . .	Direcção intermédia . . . . .	1.º	4

**Decreto Regulamentar n.º 6/2012**

de 18 de janeiro

No âmbito do Compromisso Eficiência, o XIX Governo Constitucional determinou as linhas gerais do Plano de

Redução e Melhoria da Administração Central (PREMAC), afirmando que o primeiro e mais importante impulso do Plano deveria ser, desde logo, dado no processo de preparação das leis orgânicas dos ministérios e dos respectivos serviços.

Trata-se de algo absolutamente estruturante, por um lado, para o início de uma nova fase da reforma da Administração Pública, no sentido de a tornar eficiente e racional na utilização dos recursos públicos e, por outro, para o cumprimento dos objectivos de redução da despesa pública a que o país está vinculado. Com efeito, mais do que nunca, a concretização simultânea dos objectivos de racionalização das estruturas do Estado e de melhor utilização dos seus recursos humanos é crucial no processo de modernização e de optimização do funcionamento da Administração Pública.

Importava decididamente repensar e reorganizar a estrutura do Estado, no sentido de lhe dar uma maior coerência e capacidade de resposta no desempenho das funções que deverá assegurar, eliminando redundâncias e reduzindo substancialmente os seus custos de funcionamento.

No seguimento deste desígnio, também a Direcção-Geral de Pessoal e Recrutamento Militar, abreviadamente designada por DGPRM, como serviço central da administração directa do Estado, dotado de autonomia administrativa, procedeu a uma revisão da sua estrutura orgânica, procurando uma racionalização dos seus recursos sem admitir cedências à qualidade do serviço público que presta.

À DGPRM, apoiando a tutela na adaptação das Forças Armadas a esta lógica de racionalização de estruturas e optimização de recursos, está cometida a missão de conceber, harmonizar e apoiar tecnicamente as políticas de recursos humanos para a defesa nacional.

Neste sentido, incumbe à DGPRM o contínuo desenvolvimento de um modelo de intervenção consubstanciado na interdependência de conceitos como a transversalidade das obrigações militares, a obtenção e qualificação dos recursos humanos, a permanência nas fileiras e a empregabilidade.

A DGPRM deverá, ainda, assegurar uma organização que lhe permita constituir-se como um órgão de apoio à decisão política e ao mesmo tempo capaz de assegurar uma intervenção especializada nas diversas dimensões que integram a sua missão, especificidade esta que decorre da natureza das carreiras militares, militarizadas e civis e, por outro lado, de toda a dinâmica associada aos processos de ensino, qualificação, desenvolvimento profissional e de emprego.

Também as responsabilidades na definição das políticas de saúde militar e de ensino superior militar investem a DGPRM de uma responsabilidade acrescida na prossecução da sua missão.

A criação desta nova orgânica visa dotar o Ministério da Defesa Nacional (MDN) dos meios que permitam propor, harmonizar e apoiar tecnicamente a execução das linhas de política de apoio aos deficientes das Forças Armadas e aos antigos combatentes, assegurando a disponibilização de serviços transversais integrados, via Balcão Único.

Determinantes na actuação da DGPRM serão também as matérias relacionadas com o Dia da Defesa Nacional, a sua constituição como órgão central de recrutamento e coordenador da política de reinserção socioprofissional, dimensões decisivas para que o MDN possa desenvolver políticas e estratégias previsionais ajustadas aos desafios futuros em matéria de recursos humanos.

A missão da DGPRM implicará uma adequada articulação com os três ramos das Forças Armadas e demais serviços centrais do MDN para a definição de medidas, para a sua implementação e respectiva monitorização, devendo assegurar processos de recolha e tratamento de informação capazes de gerar indicadores de gestão que permitam uma adequada avaliação.

É neste contexto que se procede ao redesenho da estrutura orgânica da DGPRM, dotando-a de uma adequada flexibilidade estrutural que lhe permite ajustar-se às exigências e prioridades que lhe forem definidas, cumprindo assim as razões que impõem a sua existência e motivaram a sua reestruturação.

Assim:

Ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 24.º da Lei n.º 4/2004, de 15 de Janeiro, e nos termos da alínea c) do artigo 199.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

### Artigo 1.º

#### Natureza

A Direcção-Geral de Pessoal e Recrutamento Militar, abreviadamente designada por DGPRM, é um serviço central da administração directa do Estado dotado de autonomia administrativa.

### Artigo 2.º

#### Missão e atribuições

1 — A DGPRM tem por missão conceber, harmonizar e apoiar tecnicamente a definição e execução das políticas de recursos humanos necessários à defesa nacional e o apoio aos antigos combatentes.

2 — A DGPRM prossegue as seguintes atribuições:

a) Estudar, propor e assegurar a concretização das medidas de política de recursos humanos, militares, militarizados e civis, respectivos regimes jurídicos e demais legislação aplicável, assim como propostas relativas à convocação dos recursos necessários à prossecução dos objectivos permanentes da política de defesa nacional e mobilização nos termos da Lei do Serviço Militar;

b) Analisar e propor as medidas relativas aos vínculos, carreiras e remunerações do pessoal militar, militarizado e civil das Forças Armadas;

c) Conceber, planear e executar o processo de recenseamento militar;

d) Desenvolver, planear e coordenar a política de recrutamento militar e assegurar, em articulação com os ramos das Forças Armadas, a execução dos vários processos que lhe estão associados;

e) Desenvolver, coordenar, monitorizar e implementar, em articulação com os ramos das Forças Armadas e demais entidades, a política de apoio à reinserção profissional, assim como os respectivos instrumentos de suporte;

f) Propor, avaliar e executar a política de apoio aos antigos combatentes;

g) Propor e avaliar a política social e de reabilitação dos deficientes das Forças Armadas e acompanhar a respectiva execução;

h) Analisar e propor a política da defesa nacional nos domínios do ensino, formação e desenvolvimento profissional;

i) Participar na definição da política de ensino superior militar, em articulação com o Conselho de Ensino Superior Militar;

j) Participar na definição da política de saúde militar e apoio sanitário, em articulação com o Conselho de Saúde Militar;

l) Planear, dirigir, executar e monitorizar com a colaboração dos ramos das Forças Armadas, as actividades relativas ao Dia da Defesa Nacional;

3 — A DGPRM assegura o apoio técnico, administrativo e logístico ao Conselho do Ensino Superior Militar e ao Conselho da Saúde Militar.

### Artigo 3.º

#### Órgãos

1 — A DGPRM é dirigida por um director-geral, cargo de direcção superior de 1.º grau.

2 — Junto da DGPRM e na sua dependência funcional, funcionam ainda:

a) A Chefia do Serviço de Assistência Religiosa das Forças Armadas;

b) A Comissão de Educação Física e Desporto Militar.

### Artigo 4.º

#### Director-geral

1 — Compete ao director-geral dirigir e orientar a acção dos órgãos e serviços da DGPRM, nos termos das competências que lhe sejam conferidas por lei ou que nele sejam delegadas ou subdelegadas.

2 — O director-geral identifica o titular do cargo de direcção intermédia de 1.º grau que o substitui nas suas faltas e impedimentos.

### Artigo 5.º

#### Tipo de organização interna

A organização interna da DGPRM obedece ao seguinte modelo estrutural misto:

a) Nas áreas relativas à gestão dos projectos para a adopção de medidas no âmbito da gestão de recursos e da organização e simplificação dos circuitos e métodos de trabalho, o modelo de estrutura matricial;

b) Nas restantes áreas, o modelo de estrutura hierarquizada.

### Artigo 6.º

#### Receitas

1 — A DGPRM dispõe das receitas provenientes de dotações que lhe forem atribuídas no Orçamento do Estado.

2 — A DGPRM dispõe ainda das seguintes receitas próprias:

a) As quantias cobradas pela prestação de serviços no âmbito das suas atribuições;

b) O produto da venda de publicações e de trabalhos por si editados;

c) Os subsídios, subvenções, participações, doações e legados de entidades públicas e privadas, nacionais, estrangeiras ou internacionais;

d) O rendimento dos bens que possua a qualquer título.

e) Quaisquer receitas que por lei, contrato ou outro título lhe sejam atribuídas.

3 — As quantias cobradas pela DGPRM são fixadas e periodicamente actualizadas por despacho dos membros do governo responsáveis pelas áreas da defesa nacional e das finanças, tendo em atenção os meios humanos e materiais mobilizados em cada caso, podendo ainda ser tidos em conta os custos indirectos de funcionamento.

### Artigo 7.º

#### Despesas

Constituem despesas da DGPRM as que resultem de encargos decorrentes da prossecução das atribuições que lhe estão cometidas.

### Artigo 8.º

#### Mapa de cargos de direcção

Os lugares de direcção superior de 1.º grau e de direcção intermédia de 1.º grau constam do mapa anexo ao presente decreto regulamentar, do qual faz parte integrante.

### Artigo 9.º

#### Estatuto remuneratório dos chefes de equipas multidisciplinares

Aos chefes das equipas multidisciplinares é atribuído um estatuto remuneratório equiparado a director de serviços ou a chefe de divisão, em função da natureza e complexidade das funções, não podendo o estatuto equiparado a director de serviços ser atribuído a mais de uma chefia de equipa.

### Artigo 10.º

#### Norma revogatória

É revogado o Decreto Regulamentar n.º 21/2009, de 4 de Setembro.

### Artigo 11.º

#### Entrada em vigor

O presente decreto regulamentar entra em vigor no 1.º dia do mês seguinte ao da sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 24 de Novembro de 2011. — *Pedro Passos Coelho* — *Vitor Louça Rabaça Gaspar* — *José Pedro Correia de Aguiar-Branco*.

Promulgado em 5 de Janeiro de 2012.

Publique-se.

O Presidente da República, ANÍBAL CAVACO SILVA.

Referendado em 9 de Janeiro de 2012.

O Primeiro-Ministro, *Pedro Passos Coelho*.

#### ANEXO

(a que se refere o artigo 8.º)

#### Mapa de pessoal dirigente

Designação dos cargos dirigentes	Qualificação dos cargos dirigentes	Grau	Número de lugares
Director-geral . . . . .	Direcção superior . . . . .	1.º	1
Director de serviços . . . . .	Direcção intermédia . . . . .	1.º	3

**Decreto Regulamentar n.º 7/2012****de 18 de janeiro**

No âmbito do Compromisso Eficiência, o XIX Governo Constitucional determinou as linhas gerais do Plano de Redução e Melhoria da Administração Central (PREMAC), afirmando que o primeiro e mais importante impulso do Plano deveria ser, desde logo, dado no processo de preparação das leis orgânicas dos ministérios e dos respectivos serviços.

Trata-se de algo absolutamente estruturante, por um lado, para o início de uma nova fase da reforma da Administração Pública, no sentido de a tornar eficiente e racional na utilização dos recursos públicos e, por outro, para o cumprimento dos objectivos de redução da despesa pública a que o país está vinculado. Com efeito, mais do que nunca, a concretização simultânea dos objectivos de racionalização das estruturas do Estado e de melhor utilização dos seus recursos humanos é crucial no processo de modernização e de optimização do funcionamento da Administração Pública.

Importava decididamente repensar e reorganizar a estrutura do Estado, no sentido de lhe dar uma maior coerência e capacidade de resposta no desempenho das funções que deverá assegurar, eliminando redundâncias e reduzindo substancialmente os seus custos de funcionamento.

No quadro das orientações definidas no PREMAC e dos objectivos do Programa do Governo, definiu-se como prioritário proceder a uma racionalização e redução das estruturas da Administração Central do Estado, com aumento da eficiência da sua actuação e melhor utilização dos recursos humanos, tendo como referência mínima a redução de 15 % do número de cargos de dirigentes de nível superior e intermédio. Com o novo quadro regulador da Secretaria-Geral do Ministério da Defesa Nacional regista-se uma redução global de 19 % dos cargos de dirigentes, em concreto, a supressão de um lugar de direcção superior e de dois lugares de direcção intermédia.

A Secretaria-Geral é um serviço central da administração directa do Estado, dotado de autonomia administrativa, com funções nos domínios do planeamento financeiro do Ministério da Defesa Nacional, da gestão de recursos humanos, financeiros e patrimoniais, do apoio técnico-jurídico e contencioso, dos sistemas de informação e tecnologias de informação e comunicação e das áreas da organização, qualidade e modernização administrativa, e da comunicação, relações públicas e documentação.

Com a presente regulamentação define-se a missão da Secretaria-Geral, as suas atribuições e o tipo de organização interna, numa lógica que visa dotar os serviços com os meios necessários de forma a permitir-lhes responder eficazmente aos seus actuais desafios, adequando a estrutura à missão.

O presente decreto regulamentar é, pois, enformado pelos princípios orientadores da organização e funcionamento dos serviços da administração directa do Estado, o que, face à opção por uma estrutura organizacional hierarquizada, permite garantir a adaptação dos serviços às mudanças, em razão da natureza e exigências das actividades a desenvolver, por um lado, e da qualidade dos métodos de trabalho e de organização, por outro, visando a racionalização dos meios, a eficiência da utilização dos recursos públicos e a melhoria dos serviços prestados.

Assim:

Ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 24.º da Lei n.º 4/2004, de 15 de Janeiro, e nos termos da alínea c) do artigo 199.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

**Artigo 1.º****Natureza**

A Secretaria-Geral do Ministério da Defesa Nacional (MDN), abreviadamente designada por SG, é um serviço central da administração directa do Estado dotado de autonomia administrativa.

**Artigo 2.º****Missão e atribuições**

1 — A SG tem por missão assegurar o apoio técnico e administrativo aos gabinetes dos membros do Governo integrados no MDN e aos demais órgãos e serviços nele integrados, no âmbito do aprovisionamento centralizado e do apoio técnico-jurídico e contencioso, bem como, excepto no que às Forças Armadas diz respeito, nos domínios da gestão de recursos internos, da documentação e da comunicação e relações públicas, assegurando ainda o planeamento financeiro dos recursos essenciais ao MDN.

2 — A SG prossegue as seguintes atribuições:

a) Apoiar os gabinetes dos membros do Governo integrados no MDN, bem como os serviços centrais de suporte, comissões e grupos de trabalho, sem prejuízo da autonomia administrativa dos mesmos, no âmbito dos recursos humanos, financeiros, patrimoniais, técnicos e informáticos;

b) Assegurar o apoio técnico-jurídico e contencioso ao MDN, salvo o previsto na Lei Orgânica de Bases da Organização das Forças Armadas;

c) Coordenar a elaboração do projecto de orçamento da defesa nacional, bem como a respectiva execução financeira;

d) Participar na elaboração das propostas de Lei de Programação Militar e de Lei de Programação de Infra-Estruturas Militares, no que respeita às implicações de natureza orçamental, bem como acompanhar a respectiva execução financeira;

e) Dar apoio técnico em matéria de formulação e acompanhamento da execução das políticas, das prioridades e dos objectivos dos serviços centrais de suporte do MDN;

f) Apoiar a definição das principais opções em matéria orçamental, proceder à elaboração e disponibilização dos instrumentos de planeamento integrado, assegurando a articulação entre os instrumentos de planeamento, de previsão orçamental, de reporte e de prestação de contas;

g) Preparar os elementos de informação relativos à avaliação do cumprimento dos objectivos planeados e aprovados, identificando desvios, definindo os factores críticos de sucesso e propor medidas de correcção dos desvios no âmbito do planeamento;

h) Promover, no âmbito dos serviços centrais de suporte do MDN, a aplicação das medidas de política de organização e de recursos humanos definidas para a Administração Pública, coordenando e apoiando os serviços e organismos na respectiva implementação;

*i)* Assegurar, nos termos da legislação em vigor, o financiamento de acções, através da atribuição de subsídios e da efectivação de transferências no âmbito dos programas a desenvolver pelo MDN;

*j)* Assegurar o tratamento dos processos de arrecadação de receita e de realização de despesa;

*l)* Promover uma política eficaz de comunicação e assegurar o serviço de relações públicas e protocolo do MDN, em articulação com os demais serviços e organismos;

*m)* Promover boas práticas de gestão de documentos e organizar e manter o sistema de arquivo geral e um serviço de documentação dos serviços centrais de suporte do MDN;

*n)* Coordenar as actividades relativas à aquisição, compra e arrendamento de instalações, equipamentos, serviços e obras de construção, adaptação, reparação e conservação no âmbito dos serviços centrais de suporte e controlar a sua execução;

*o)* Garantir a produção de informação estatística adequada no quadro do sistema estatístico nacional, nomeadamente a obtenção e o fornecimento de indicadores de desempenho financeiro dos serviços que apoia;

*p)* Assegurar as funções de unidade ministerial de compras.

3 — À SG compete, ainda, implementar uma política integradora para toda a área dos sistemas de informação (SI) e tecnologias de informação e comunicação (TIC) no universo da defesa nacional, competindo-lhe coordenar os SI/TIC e administrar os SI/TIC de gestão, sem prejuízo da atribuição às Forças Armadas da definição dos requisitos operacionais e técnicos, da segurança e da gestão dos sistemas de comando e controlo militares, exercendo as seguintes competências:

*a)* Elaborar e propor as orientações para a integração de SI/TIC da defesa nacional, em colaboração com a estrutura das Forças Armadas;

*b)* Coordenar as actividades de SI/TIC no universo da defesa nacional, garantindo a sua articulação com os sistemas de informação de comando e controlo militares, e exercer as competências de entidade de coordenação sectorial;

*c)* Conceber, desenvolver e administrar os sistemas de informação de gestão e garantir a sua qualidade e segurança;

*d)* Assegurar a administração da infra-estrutura tecnológica partilhada que suporta os sistemas de informação de gestão, bem como o apoio centralizado aos seus utilizadores.

### Artigo 3.º

#### Centralização de funções e de actividades comuns

1 — A SG assegura a prestação de serviços comuns, no âmbito da gestão dos recursos com os serviços do MDN, sem prejuízo das competências legais dos dirigentes máximos dos serviços destinatários, designadamente nas áreas seguintes:

*a)* Recursos humanos, formação e aperfeiçoamento profissional, organização e modernização administrativa;

*b)* Consultadoria jurídica e contencioso administrativo;

*c)* Gestão financeira, patrimonial e aquisição de bens e serviços;

*d)* Documentação, arquivo, comunicação, informação e relações públicas;

*e)* Sistemas e tecnologias de informação e comunicação.

2 — Os serviços participantes e as formas como se concretiza a prestação de serviços comuns a que se refere o número anterior são definidos por despacho do membro do Governo responsável pela área da defesa nacional.

### Artigo 4.º

#### Órgãos

A SG é dirigida por um secretário-geral, coadjuvado por um secretário-geral-adjunto, cargos de direcção superior de 1.º e 2.º graus, respectivamente.

### Artigo 5.º

#### Secretário-geral

1 — Sem prejuízo das competências que lhe forem conferidas por lei ou que nele sejam delegadas ou subdelegadas, compete ao secretário-geral:

*a)* Exercer, de harmonia com a lei e com as orientações do ministro, a representação do MDN;

*b)* Coordenar a actividade dos serviços do MDN nas matérias de gestão comum que estão confiadas à SG, promovendo a elaboração de instruções e acompanhando os procedimentos adequados ao bom funcionamento dos serviços;

*c)* Exercer as funções de oficial público nos actos e contratos em que participem como outorgantes os membros do Governo.

2 — O secretário-geral-adjunto exerce as competências que lhe sejam delegadas ou subdelegadas pelo secretário-geral, competindo-lhe substituí-lo nas suas faltas e impedimentos.

### Artigo 6.º

#### Tipo de organização interna

A organização interna da SG obedece ao modelo de estrutura hierarquizada.

### Artigo 7.º

#### Receitas

1 — A SG dispõe das receitas provenientes de dotações que lhe forem atribuídas no Orçamento do Estado.

2 — A SG dispõe ainda das seguintes receitas próprias:

*a)* As quantias cobradas pela prestação de serviços no âmbito das suas atribuições;

*b)* O produto de venda de publicações e de trabalhos por si editados;

*c)* Os subsídios, subvenções e participações de entidades públicas e privadas;

*d)* O rendimento de bens que possua a qualquer título;

*e)* Quaisquer receitas que por lei, contrato ou outro título lhe sejam atribuídas.

3 — As quantias cobradas pela SG são fixadas e periodicamente actualizadas por despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da defesa nacional e das finanças, tendo em atenção os meios humanos e materiais mobilizados em cada caso, podendo ainda ser tidos em conta os custos indirectos de funcionamento.

#### Artigo 8.º

##### Despesas

Constituem despesas da SG as que resultem de encargos decorrentes da prossecução das atribuições que lhe estão cometidas.

#### Artigo 9.º

##### Mapa de cargos de direcção

Os lugares de direcção superior de 1.º e 2.º grau e de direcção intermédia de 1.º grau constam do mapa anexo ao presente decreto regulamentar, do qual faz parte integrante.

#### Artigo 10.º

##### Norma revogatória

É revogado o Decreto Regulamentar n.º 19/2009, de 4 de Setembro.

#### Artigo 11.º

##### Entrada em vigor

O presente decreto regulamentar entra em vigor no 1.º dia do mês seguinte ao da sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 24 de Novembro de 2011. — *Pedro Passos Coelho* — *Vitor Louçã Rabaça Gaspar* — *José Pedro Correia de Aguiar-Branco*.

Promulgado em 5 de Janeiro de 2012.

Publique-se.

O Presidente da República, ANÍBAL CAVACO SILVA.

Referendado em 9 de Janeiro de 2012.

O Primeiro-Ministro, *Pedro Passos Coelho*.

#### ANEXO

(a que se refere o artigo 9.º)

##### Mapa de pessoal dirigente

Designação dos cargos dirigentes	Qualificação dos cargos dirigentes	Grau	Número de lugares
Secretário-geral . . . . .	Direcção superior . . . . .	1.º	1
Secretário-geral-adjunto	Direcção superior . . . . .	2.º	1
Director de serviços . . . . .	Direcção intermédia . . . . .	1.º	7

I SÉRIE



Depósito legal n.º 8814/85 ISSN 0870-9963

**Diário da República Eletrónico:**

Endereço Internet: <http://dre.pt>

**Contactos:**

Correio eletrónico: [dre@incm.pt](mailto:dre@incm.pt)

Tel.: 21 781 0870

Fax: 21 394 5750

Toda a correspondência sobre assinaturas deverá ser dirigida para a Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A. Unidade de Publicações Oficiais, Marketing e Vendas, Avenida Dr. António José de Almeida, 1000-042 Lisboa