

2013

# Plano de Actividades

**CR*e*SAP**

COMISSÃO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO  
PARA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA



## INDICE

1. Introdução.....	3
2. Caracterização da Entidade.....	5
2.1 Enquadramento legal.....	5
2.2 Missão.....	5
2.3 Valores.....	6
2.4 Visão.....	6
2.5 Atribuições.....	7
2.6 Organigrama e Fluxos.....	8
3. Objetivos.....	10
3.1 Objectivos Estratégicos da CReSAP.....	10
3.2 Objectivos Operacionais da CReSAP.....	11
4. Calendarização de procedimentos concursais.....	14
5. Orçamento.....	15

## 1. Introdução

---

Pela primeira vez, em Portugal, com a publicação da Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, o poder político atribuiu a uma entidade independente a condução do processo concursal destinado à seleção da alta direção da Administração Pública. A esta missão acresceu a competência conferida à CReSAP, nos termos do Decreto-lei n.º 8/2012, de 18 de janeiro, para proceder à avaliação curricular não vinculativa sobre a adequação das competências das entidades propostas para o exercício de cargos de gestor público.

A Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública Portuguesa (CReSAP) é, portanto um novo organismo e, simultaneamente, um organismo novo na história da Administração Pública Portuguesa. A criação de uma comissão e bolsa de peritos que atuam de forma independente no exercício das competências que lhes estão cometidas por lei e pelos estatutos, não podendo solicitar nem receber instruções do Governo ou de quaisquer outras entidades públicas ou privadas, contribuirá certamente para a abertura de uma porta à modernização do Estado, inserindo Portugal no seio de um punhado de nações que lideram a introdução do mérito nas suas Administrações.

Uma democracia madura, como claramente já é a portuguesa, reúne sem dúvida condições políticas e sociais para caminhar no sentido da profissionalização da alta direção. Com a CReSAP, a alta direção da administração pública portuguesa passou a ser nomeada através de um sistema meritocrático, ou seja, um sistema em que as posições sociais, no interior da Administração e das empresas públicas, são preenchidas com base no mérito individual e não em virtude de critérios como a cor partidária, a religião, o género, a etnia, entre outros.

Entre finais de agosto e finais de dezembro de 2012 foram solicitados à CReSAP 33 procedimentos concursais e foram elaborados 164 pareceres sobre adequação de perfil de gestores públicos ou dirigentes superiores em organismos ou cargos atípicos.

O Sistema de Gestão de Recrutamento entretanto desenvolvido e operacionalizado revelou-se de uma eficiência elevada, permitindo a conclusão de um procedimento concursal em 25 dias; *a cada um dos membros de cada júri é exigida apenas a presença na CReSAP em duas reuniões, com uma duração média de uma hora, e nas entrevistas.* A avaliação curricular dos candidatos é feita on-line. Por outro lado, os

potenciais candidatos efetuam o seu registo e procedem ao preenchimento do “Questionário de Autoavaliação” on-line, podendo posteriormente reutilizar, alterar ou completar a informação prestada. Será necessário ainda verificar toda a plataforma, corrigir eventuais lapsos, melhorar o design gráfico, produzir mais informação, numa lógica de melhoria contínua e eficiência acrescida.

Subsistem no entanto muitas questões: como crescer a atratividade dos procedimentos concursais, alargando a base de candidatos e aumentando a qualidade média; como assegurar maior eficiência na operacionalização dos procedimentos concursais; como proceder á divulgação dos resultados, garantindo a transparência nos processos mas protegendo dados pessoais; em que condições permitir a potencial extensão dos procedimentos concursais fora da administração central, a institutos públicos com regimes especiais ou mesmo á administração local; como intervir na elaboração e desenvolvimento de políticas públicas para quadros dirigentes da administração pública; discutir as potenciais vantagens de uma alteração estatutária que permita á CReSAP maior capacidade de intervenção são apenas alguns exemplos.

O presente documento tem como objetivo apresentar o planeamento das atividades da CReSAP ao longo de 2013. Trata-se antes de mais de melhorar procedimentos e crescer.

## 2. Caracterização da Entidade

---

### 2.1 Enquadramento legal

Criada pela lei nº 64/2011, de 11/12/2011, a CReSAP é uma entidade independente que funciona junto do membro do governo responsável pela área da Administração Pública. Em conformidade com os seus Estatutos, a CReSAP é composta pelo presidente, por três vogais permanentes e por onze vogais não permanentes e respetivos suplentes. A Comissão é ainda apoiada por 36 peritos, que participam nos júris de procedimentos concursais para os cargos de direção superior da Administração Pública.

O presidente da Comissão e os vogais permanentes são providos após audição pela Assembleia da República, por resolução do Conselho de Ministros, sob proposta do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública, de entre pessoas de reconhecida competência, credibilidade e integridade profissional.

O mandato do presidente, Prof. João Bilhim, tem a duração de cinco anos. O mandato dos vogais permanentes – Prof. José Luís Nascimento, Dr.ª Maria Helena Dias Ferreira e Prof.ª Margarida Proença – tem a duração de quatro anos. A tomada de posse foi a 16 de maio de 2012.

### 2.2 Missão

A CReSAP é uma entidade independente. Os membros da CReSAP, no exercício das suas competências, não podem solicitar nem receber instruções do Governo ou de quaisquer outras entidades públicas ou privadas.

Assim, a missão é:

**Recrutar e selecionar a direção superior da administração pública, com isenção, rigor e independência, promovendo o bom governo e a meritocracia.**

A CReSAP toma parte ativa na elaboração, desenvolvimento e execução da política global e setorial para os quadros de direção superior; cria uma bolsa de talentos com o

perfil adequado para titulares de cargos de direção superior; promove boas práticas e a adoção de princípios orientadores de conduta ética para a alta direção.

São incentivadas as boas práticas de gestão pública baseadas em 4E: eficiência, eficácia, equidade e ética.

## 2.3 Valores

A CReSAP atua de forma independente no exercício das suas competências e obedece aos princípios da isenção, do rigor, da equidade e da transparência na promoção do reconhecimento do mérito profissional, da credibilidade e do bom governo.

A CReSAP estabelece como eixos da sua intervenção os seguintes valores:

**Mérito** – identificar o mais competente entre os candidatos disponíveis: ninguém será indicado para um cargo sem reunir as necessárias competências e o cargo será atribuído ao candidato que o desempenhar melhor.

**Equidade** – selecionar com respeito integral dos princípios da Constituição e da Lei. Os processos de seleção procuram, de forma consistente, a objetividade e a imparcialidade.

**Abertura** – recrutar atraindo o maior número de candidatos disponíveis no mercado que satisfaçam as exigências do aviso de abertura

## 2.4 Visão

A CReSAP, num horizonte temporal de 5 anos, aspira a que os cargos de direção superior e de gestores públicos na Administração sejam preenchidos em função exclusivamente do mérito dos seus titulares; mérito que será traduzido através de resultados visíveis pelos cidadãos.

Esta aspiração inspira a CReSAP a identificar de entre os candidatos os mais aptos e qualificados para liderar a introdução de boas práticas de governo.

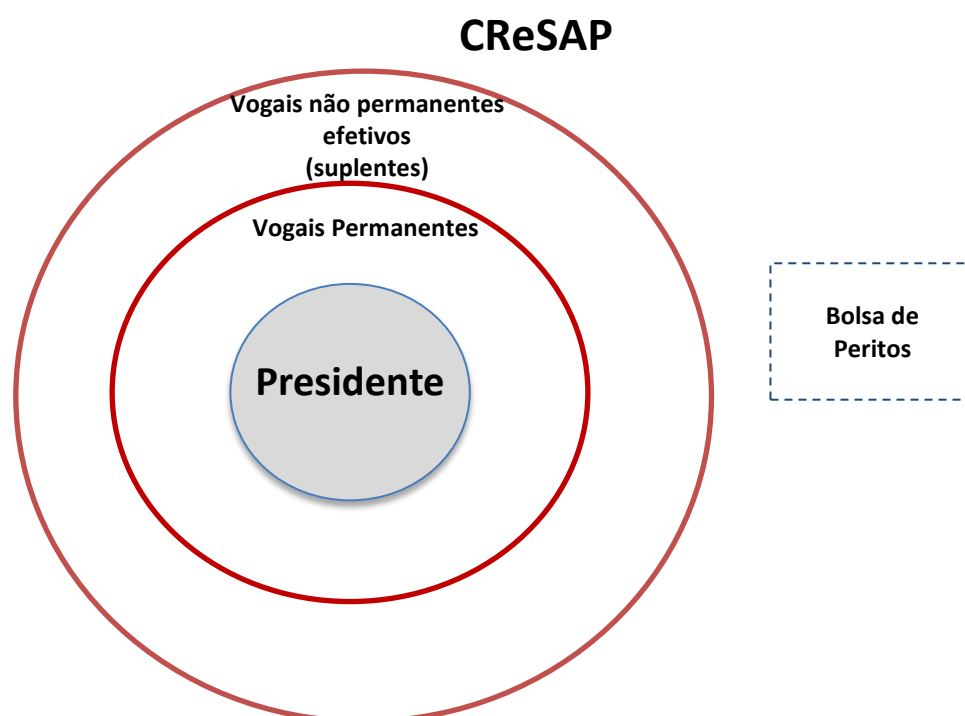
## 2.5 Atribuições

- ✓ Regulamentar os critérios aplicáveis na seleção de candidatos a cargos de direção superior na Administração Pública nomeadamente 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; formação profissional e aptidão;
- ✓ Proceder, mediante iniciativa dos departamentos governamentais envolvidos, à abertura e desenvolvimento dos procedimentos de recrutamento para cargos de direção superior na Administração Pública, de acordo com os perfis genericamente definidos naquela iniciativa;
- ✓ Regulamentar os métodos de seleção a aplicar nos procedimentos concursais, garantindo sempre a realização de avaliação curricular e entrevista de avaliação, podendo ainda optar pela aplicação de outros métodos de seleção previstos para o estabelecimento de relações jurídicas de emprego público no regime de vinculação, de carreiras e de remuneração dos trabalhadores que exercem funções públicas;
- ✓ Apoiar a elaboração e o desenvolvimento da política global e sectorial com incidência nos quadros de direção superior da Administração Pública e participar na sua execução;
- ✓ Promover atividades de pesquisa e de informação relativamente a personalidades que apresentem perfil adequado para as funções de cargos de direção superior na Administração Pública;
- ✓ Promover as boas práticas de gestão e ética para titulares de cargos de direção superior na Administração Pública;
- ✓ Promover a aprovação e adoção de princípios orientadores para códigos de conduta destinados a titulares de cargos de direção superior na Administração Pública;
- ✓ Cooperar com organizações de âmbito internacional, comunitário e demais órgãos congéneres estrangeiros em matérias de recrutamento e seleção na Administração Pública e de boas práticas e códigos de conduta dos cargos de direção superior;
- ✓ Cooperar com entidades públicas e privadas de níveis nacional, regional e local em matérias de recrutamento e seleção na Administração Pública e de boas práticas e códigos de conduta dos cargos de direção superior;
- ✓ Regulamentar os descritores dos critérios aplicáveis na avaliação das personalidades indigitadas para os cargos de gestor público, nomeadamente

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; formação profissional e aptidão;

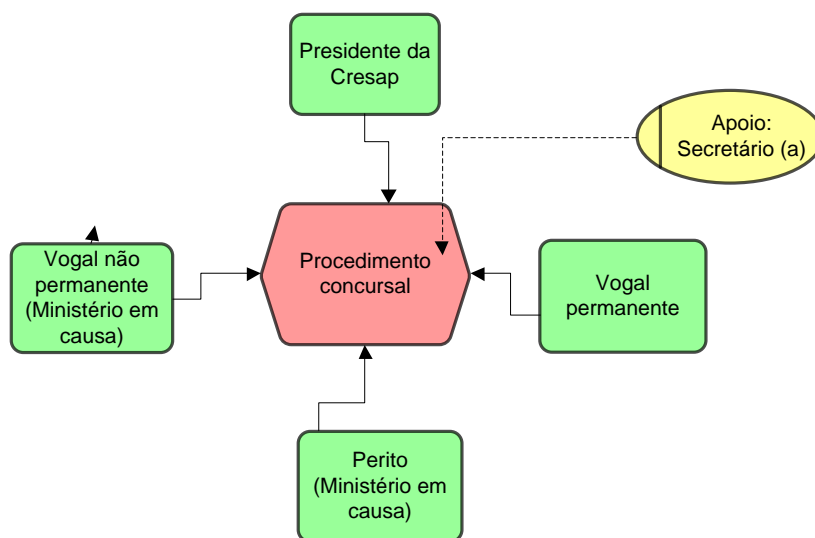
- ✓ Proceder à análise dos currículos e da adequação de competências ao cargo de gestor público das personalidades propostas;
- ✓ Acompanhar a definição dos critérios que determinam a fixação do vencimento mensal dos gestores públicos e a sua aplicação;
- ✓ Auditar internamente, numa base regular e atentos os princípios referidos no artigo anterior, as práticas seguidas na análise dos currículos por forma a garantir o cumprimento dos critérios enunciados;

## 2.6 Organigrama e Fluxos



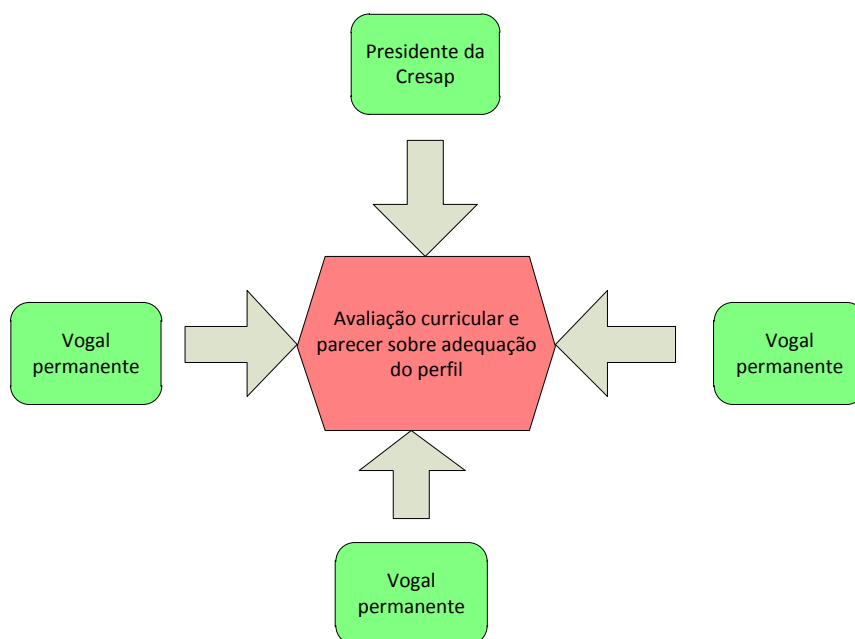


## Procedimentos concursais: Júris



## Avaliação Curricular e Parecer sobre Adequação do Perfil ao cargo de Gestor Público:

### Comissão Técnica Permanente



## 3. Objetivos

---

### 3.1 Objetivos Estratégicos da CReSAP

Dada a missão e a visão estratégica assumida pela CReSAP, os objetivos estratégicos da Comissão para o período 2012-2017 são os seguintes:

- a) Promover a **meritocracia** no interior da Administração e das entidades públicas empresariais, identificando e valorizando talentos;
- b) Contribuir para a **generalização** de práticas de transparência, abertura, isenção e rigor no recrutamento e seleção no interior da administração pública, promovendo a meritocracia e o bom governo;
- c) Consolidar uma **participação ativa** na elaboração, desenvolvimento e execução da política global e setorial para os quadros de direção superior;
- d) Consolidar o **acompanhamento** da definição de critérios determinantes da fixação dos vencimentos dos gestores públicos;
- e) Contribuir de forma clara para a **adoção de princípios orientadores de conduta ética**;
- f) Incentivar **boas práticas de gestão pública** baseadas em 4E: eficiência, eficácia, equidade e ética.

## 3.2 Objetivos Operacionais da CReSAP

Os objetivos operacionais que a seguir se apresentam assumem os dois semestres, considerando que constitui objetivo operacional do 1º semestre o aprofundamento e a melhoria organizacional no que diz respeito aos procedimentos concursais a conduzir em 2013. No segundo semestre estarão eventualmente criadas as condições para começar a discutir a intervenção noutras áreas, nomeadamente na elaboração e desenvolvimento da política global e sectorial com incidência nos quadros de direção superior da Administração Pública.

Inclui-se ainda um diagrama de Gantt de forma a ilustrar, de uma forma mais detalhada, as diferentes etapas até final de 2013, bem como a previsão de execução temporal.

**Quadro 1. Objetivos Operacionais**

Objetivo	Indicadores/Produtos	Estratégias/Metodologias	Calendário	
			S1	S2
<b>Instalação</b>	Instalação física	Melhoria das instalações na Av. da República	X	
<b>Identidade visual</b>	Implementação das adaptações gráficas	Adaptação gráfica da plataforma de forma a ir ao encontro da identidade gráfica da CReSAP	X	
		Correção de problemas de design da plataforma e da documentação utilizada	X	X
		Acrescentos e estabilização do design dos diversos ecrãs da plataforma por forma a melhorar a sua utilização por parte dos candidatos	X	X
<b>Manutenção, Suporte e Apoio</b>	Garantir o correto funcionamento da plataforma no seu ambiente de produção através de assistência remota	Correção de problemas de configuração do software	X	
		Correção de erros detetados no software	X	X

<b>Base de dados</b>	Base de dados	Criação de uma base de dados para os procedimentos concursais	X	X
		Criação de uma base de dados para os pareceres de adequação de perfil	X	X
		Desenvolvimento e implementação de software de gestão de repositórios digitais	X	X
<b>Desenvolvimento do Sistema de Gestão de Recrutamento</b>	Funcionalidades	Desenvolvimento de novas funcionalidades	X	
		Elaboração de estatísticas mensais de acordo com os requisitos estabelecidos pela CReSAP	X	
<b>Regulamentação</b>	Revisão e ajustamento dos procedimentos	Elaboração das propostas de alteração dos regulamentos	X	
		Discussão e deliberação em reuniões plenárias dos membros da CReSAP	X	
		Divulgação no sítio da CReSAP	X	
<b>Procedimentos concursais</b>	Análise e divulgação de resultados	Análise e discussão de metodologias que acresçam a atratividade dos procedimentos concursais	X	
		Análise das formas de divulgação	X	
		Construção de bases de dados por forma a permitir a sua análise	X	
		Discussão de possibilidade de alargamento dos procedimentos concursais à administração local , Madeira e Açores		X
<b>Formação</b>	Plano de formação	Discussão de planos de formação para dirigentes superiores		X

<b>Práticas de gestão e ética</b>	Promoção de boas práticas de gestão e ética	Discussão das formas de promoção de boas práticas de gestão e ética em cooperação com o Tribunal de Contas		X
		Participação e organização de seminários	X	X
		Elaboração de documentos de trabalho		X
<b>Avaliação curricular e Parecer sobre Adequação do perfil ao cargo de gestor público</b>	Divulgação dos pareceres	Análise das formas adequadas para assegurar transparência no processo	X	
<b>Autonomia administrativa e financeira</b>		Discutir alteração ao Estatuto da CReSAP por forma a permitir autonomia financeira		X
<b>Garantir o equilíbrio orçamental</b>	Registar e controlar a execução mensal da despesa	Verificação e controlo	X	X
	Verificar os concursos de aquisição de bens e serviços		X	X

## 4. Calendarização de procedimentos concursais

---



projeto 2013 versão  
plano atividades caler

## 5. Orçamento

---

Embora tendo em conta a necessidade de se proceder à instalação da Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública, o orçamento é rigoroso. O Quadro que se segue apresenta o orçamento da CReSAP para 2013, por classificação económica.

O orçamento inclui ainda o custo envolvido com o desenvolvimento da plataforma informática, uma vez que a apresentação das candidaturas é efetuada, exclusivamente, em suporte eletrónico e requer algumas correções e ajustamentos, bem como software de gestão de arquivos.

Do ponto de vista dos recursos humanos, assume o potencial alargamento a mais dois a três colaboradores.

## Orçamento, por classificação económica, 2013

Classificação		FF	Rubrica	Dotação
Funcional	Económica			
1011	<b>01 01</b>	111	<b>Remunerações certas e permanentes:</b>	
1011	01 01 03		Pessoal dos quadros-Regime da função pública	307.873,00
1011	01 01 09		Pessoal em qualquer outra situação	21.751,00
1011	01 01 11		Representação	86.899,00
1011	01 01 12		Suplementos e prémios	3.500,00
1011	01 01 13		Subsídio de refeição	10.334,00
1011	01 01 14		Subsídios de férias e de Natal	29.564,00
			<b>Total sub agrupamento 01.01</b>	<b>459.921,00</b>
1011	<b>01 02</b>	111	<b>Abonos variáveis ou eventuais</b>	
1011	01 02 02		Horas extraordinárias	5.000,00
1011	01 02 04		Ajudas de custo	2.000,00
1011	01 02 14		Outros abonos em numerário ou espécie	1.023,00
			<b>Total sub agrupamento 01.02</b>	<b>8.023,00 €</b>
1011	01 03	111	<b>Segurança Social</b>	
1011	01 03 01 A0 00		Contribuição da Entidade Patronal para ADSE	5.656,00
1011	01 03 05 A0 A0		Caixa Geral Aposentações	35.834,00
1011	01 03 05 A0 B0		Segurança Social	20.513,00
			<b>Total sub agrupamento 01.03</b>	<b>62.003,00</b>
			<b>TOTAL DO AGRUPAMENTO</b>	<b>529.947,00</b>
1011	02 01	111	<b>Aquisição de bens</b>	
1011	02 01 02		Combustíveis e lubrificantes	20.000,00 €
1011	02 01 04		Limpeza e higiene	500,00 €
1011	02 01 08		Material de escritório	19.610,00 €
1011	02 01 18		Livros e documentação técnica	2.000,00 €
1011	02 01 21		Outros bens	7.090,00 €
			<b>Total sub agrupamento 02.01</b>	<b>49.200,00 €</b>
1011	02 02	111	<b>Aquisição de serviços</b>	
1011	02 02 01		Encargos das instalações	2.500,00 €
1011	02 02 02		Limpeza e higiene	2.400,00 €
1011	02 02 04		Locação de edifícios	48.000,00 €
1011	02 02 05 B0 00		Software informático	59.476,00 €
1011	02 02 06		Locação material de transporte	11.220,00 €
1011	02 02 09 C0 00		Comunicações fixas de voz	15.000,00 €
1011	02 02 09 D0 00		Comunicações móveis	5.000,00 €
1011	02 02 10		Transportes	3.500,00 €
1011	02 02 12 B0 00		Outras - Seguros não relacionados	500,00 €
1011	02 02 13		Deslocações e estadas	7.400,00 €
1011	02 02 14 B0 00		Outros	4.556,00 €
1011	02 02 15 B0 00		Outras	2.500,00 €
1011	02 02 19 B0 00		Software informático	18.440,00 €
1011	02 02 20 A0 00		Serviços de natureza informática	10.000,00 €
1011	02 02 20 C0 00		Outros	14.201,00 €
1011	02 02 25		Outros serviços	2.500,00 €
			<b>Total sub agrupamento 02.02</b>	<b>207.193,00 €</b>
			<b>TOTAL DO AGRUPAMENTO</b>	<b>256.393,00 €</b>
1011	06 00	111	<b>Outras despesas correntes</b>	
1011	06 02 03 R0 00		Reserva	22.327,00 €
			<b>TOTAL DO AGRUPAMENTO</b>	<b>22.327,00 €</b>
1011	07 01		<b>Investimentos</b>	
1011	07 01 08 A0 B0		Outros	50.000,00
1011	07 01 09 A0 B0		Outros	16.900,00
1011	07 01 10 A0 B0		Outros	17.500,00
			<b>TOTAL DO AGRUPAMENTO</b>	<b>84.400,00</b>
			<b>TOTAL</b>	<b>893.067,00</b>