



RELATÓRIO DE ATIVIDADES E CONTAS

2013

CR*e*SAP

COMISSÃO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO
PARA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública

Relatório Anual e Contas

2013

Relatório a apresentar ao Presidente da Assembleia da República nos termos do art. 5º, alínea i) do Regulamento Interno da Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública

Relatório a apresentar ao Primeiro-Ministro nos termos do art. 5º, alínea i) do Regulamento Interno da Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública

Índice

MENSAGEM DO PRESIDENTE DA CReSAP	5
2. A CReSAP	7
2.1 Enquadramento legal	7
2.2 Missão, Funções e Valores da CReSAP	8
2.2.1 Recrutamento e seleção para cargos de direção superior	8
2.2.2. Participação no recrutamento e seleção dos gestores públicos	9
2.2.3 Participação na elaboração e desenvolvimento de políticas públicas para os quadros de direção superior da Administração Pública	9
2.3 Visão	10
2.4 Modelo de Governo.....	10
2.5. Peritos.....	17
2.6. Recursos humanos.....	23
2.7 Instalações	26
2.8 Remunerações	26
2.9. Ética e Códigos de Conduta	217
2.10. Divulgação de Informação	28
3. Princípios de Recrutamento e Seleção com Base no Mérito	32
3.1 Introdução	32
3.2 Dirigentes superiores.....	34
Requisitos para o provimento	35
Critérios de seleção	35
3.3. Gestores Públicos	37
3.4 Organismos ou cargos atípicos	40
3.5. Entidades reguladoras.....	43
4. Regulamentação	46
5. Documentos de suporte	49

6. Sistema de Gestão de Recrutamento e Desmaterialização.....	53
7. Procedimentos concursais	55
7.1 Necessidades e Pedidos de Abertura	55
7.2. Registos e Candidaturas	59
7.3 Propostas enviadas à tutela : “short lists”	64
7.4. Procedimentos “desertos”	71
8. Pareceres sobre adequação de perfil de gestores públicos.....	72
9.. Prestação de Contas	77

MENSAGEM DO PRESIDENTE DA CReSAP



○ estatuto do pessoal dirigente dos serviços e órgãos da administração central, local e regional do Estado, com a alteração decorrente da Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, veio estabelecer, para o recrutamento e seleção dos titulares dos cargos de direção superior, de 1.º e 2.º grau, um procedimento concursal a efetuar pela Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública (CReSAP), mediante iniciativa do membro do

governo com poder de direção ou tutela sobre o serviço ou órgão em que se integra o cargo a preencher, e de acordo com a tramitação prevista nos seus artigos 18.º e 19.º.

A Lei-Quadro dos institutos públicos, com a alteração operada pelo Decreto-Lei n.º 5/2012, de 17 de janeiro, veio alargar a obrigatoriedade daquela metodologia de recrutamento e seleção, assente em procedimento concursal efetuado pela CReSAP, ao recrutamento e seleção dos titulares dos órgãos de direção dos institutos públicos de regime comum, ainda que com algumas exceções elencadas na referida Lei.

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), um organismo novo na história da Administração Pública Portuguesa, representa neste contexto um significativo passo para a valorização de uma cultura de meritocracia enquanto “sinal de modernidade, garantia ética, baluarte contra a corrupção, e garantia de imparcialidade na gestão das pessoas no setor público”¹.

Nos termos dos seus Estatutos, a CReSAP atua de forma independente no exercício das competências que lhes estão cometidas, não pede nem recebe orientações do Governo ou de quaisquer outras entidades públicas ou privadas para a prossecução dos seus fins (art.º 5º da Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro). Na prática e na teoria, a CReSAP é uma agência independente, de certa forma traduzindo a agencificação das estruturas da administração no sentido que lhe dá o modelo gestor.

O presente documento tem como objetivo apresentar o relatório das atividades, bem como as contas de 2013.

Durante o ano de 2013 não se entrou ainda em velocidade de cruzeiro; a média de pareceres relativos a adequação de perfil de gestores

públicos e cargos atípicos foi semelhante ao de 2012, e os pedidos de abertura de procedimentos concursais explodiram nos dois últimos meses do ano.

Não foi portanto fácil, exigiu muito trabalho e confrontou resistências – mas contou com abertura institucional, cooperação e crescente reconhecimento público.

Só o futuro dirá se a CReSAP, como entidade administrativa independente, tem sido capaz de atuar, de facto, no sentido de provocar ou permitir mudanças na cultura administrativa de Portugal. Se as crenças e valores da camada mais profunda da cultura administrativa tiverem sido atingidos, estará então garantido o triunfo do mérito.

João Bilhim

¹ Bilhim, J. 2012 “O mérito nos processos de seleção da alta direção da administração pública portuguesa : mito ou realidade”, *Sequência*, nº 65, pp. 57-78, dezembro.

A CReSAP

2.1 Enquadramento legal

Criada pela lei n.º 64/2011, de 11/12/2011, a Comissão para o Recrutamento e Seleção da Administração Pública - 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 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 foram 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. Com diferentes formações académicas e experiências profissionais, no setor público e no privado, os seus membros assumem de forma clara e inequívoca uma postura de rigor, independência e imparcialidade política.

2.2 Missão, Funções e Valores da CReSAP

O objetivo primordial da Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública (CReSAP) é recrutar e selecionar candidatos para cargos de direção superior da administração pública.

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.

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.

A CReSAP tem três funções primárias.

2.2.1 Recrutamento e seleção para cargos de direção superior

A CReSAP estabelece como eixo central da sua intervenção a seleção e recrutamento para cargos de direção superior de 1º e 2º grau na Administração Pública Central, ou equiparados, incorporando o princípio de igual oportunidade e promovendo a meritocracia.

Os seguintes **valores** constituem os eixos de intervenção da CReSAP:

Mérito – identificar os mais competentes entre os candidatos disponíveis: ninguém será indicado para um cargo sem reunir as necessárias competências. A sua adequabilidade baseia-se na análise das competências necessárias tendo em conta o perfil definido para o cargo, a experiência profissional, o percurso académico, a motivação, capacidades e talento.

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.

2.2.2. Participação no recrutamento e seleção dos gestores públicos

A CReSAP emite pareceres sobre as personalidades indigitadas para o cargo de gestores públicos, adotando e implementando medidas para assegurar uma seleção mais transparente nos termos da legislação em vigor.

A CReSAP, no âmbito da avaliação curricular e da adequação de perfil da personalidade a propor para o exercício do cargo de gestor público, estabelece como eixos da sua intervenção os seguintes **valores**:

Mérito – apreciar o currículo e o perfil das personalidades propostas com base em comprovada idoneidade, mérito profissional, competências e experiência de gestão, bem como sentido de interesse público e habilitação mínima de um grau acadêmico de licenciatura;

Informação – emitir o parecer sobre a adequação de perfil da personalidade proposta pelo membro do Governo com base na informação prestada pelo mesmo sobre a experiência profissional e competências de gestão adequadas às funções do cargo a prover, e existindo autorização prévia da personalidade propostas, tornar público o sentido do parecer;

Transparência e independência – proceder á avaliação curricular e emitir parecer sobre a adequação de perfil da personalidade a propor para exercer o cargo de gestor público de forma transparente, com objetividade e imparcialidade, com base em critérios cuja definição compete à CReSAP, 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 e formação profissional.

2.2.3 Participação na elaboração e desenvolvimento de políticas públicas para os quadros de direção superior da Administração Pública

Nos termos da legislação em vigor, a CReSAP apoia a :

- Elaboração, desenvolvimento e execução da política global e setorial para os quadros de direção superior;

- Promoção de atividades de pesquisa e informação tendo em vista a criação de uma bolsa de talentos com o perfil adequado para titulares de cargos de direção superior;
- Definição dos critérios que determinam a fixação e aplicação do vencimento mensal dos gestores públicos;
- Promoção de boas práticas de gestão e ética para titulares de cargos de direção superior na Administração Pública
- Promoção da adoção de princípios orientadores para códigos de conduta para titulares de cargos de direção superior na Administração Pública;
- Cooperação com entidades públicas e privadas de níveis nacional, regional e local em matérias de recrutamento e seleção, boas práticas e códigos de conduta;
- Cooperação com organizações internacionais de âmbito similar.

2.3 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 todos os candidatos, os mais aptos e qualificados para liderar a introdução de boas práticas de governo.

2.4 Modelo de Governo

Nos termos dos Estatutos da CReSAP, são seus membros o presidente, os vogais permanentes, os vogais não permanentes, funcionando ainda junto da CReSAP uma bolsa de peritos.

O mandato do presidente tem a duração de cinco anos. O mandato dos vogais permanentes tem a duração de quatro anos.

A tomada de posse foi a 16 de maio de 2012; para o período a que reporta o presente Relatório a sua constituição é a indicada.



- **João Bilhim**, Presidente

- **José Luís Nascimento**, vogal permanente
- **Maria Helena Dias Ferreira**, vogal permanente
- **Margarida Proença**, vogal permanente

Sem prejuízo das competências que lhe forem conferidas por lei, ou nele delegadas ou subdelegadas, compete ao presidente da CReSAP, nos termos do Regulamento Interno :

- Designar a composição dos júris dos procedimentos concursais ;
- Representar a CReSAP;
- Presidir às reuniões da CReSAP, convocar e elaborar a respetiva ordem de trabalhos, decidindo sobre a documentação a enviar para análise nas reuniões;
- Coordenar o processo de elaboração das atas das reuniões da CReSAP;
- Assegurar o cumprimento do regulamento interno e das deliberações da CReSAP;
- Solicitar pareceres externos especializados.

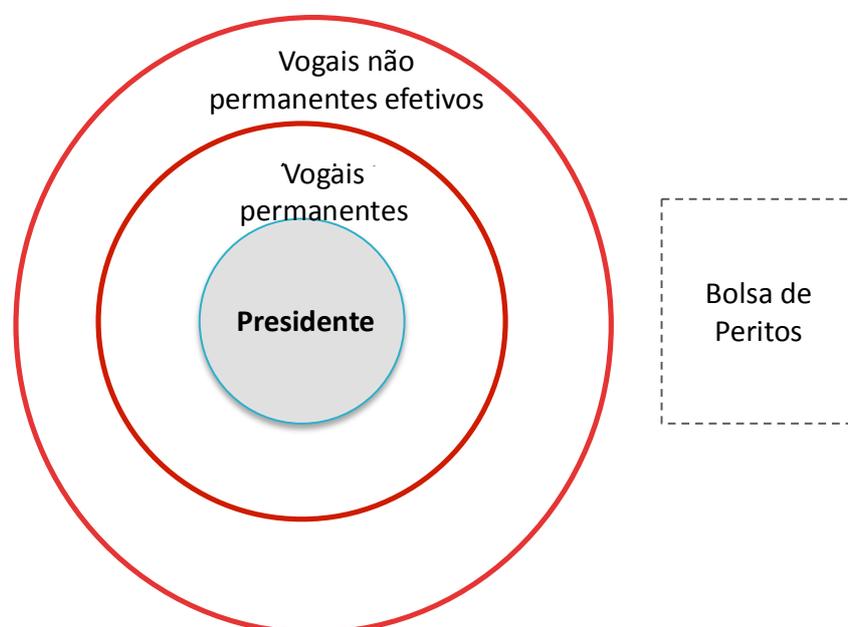
No exercício das suas funções, o Presidente da CReSAP pode ainda delegar a presidência dos júris dos procedimentos concursais.

Compete ainda ao Presidente, nos termos das competências que lhe foram delegadas pela CReSAP, em reunião do dia 28 de maio de 2012 (Deliberação nº 1200/2012, de 28 de maio, publicada em Diário da República 2ª série, nº 168, em 30 de agosto de 2012):

- Praticar todos os atos necessários ao seu normal funcionamento;
- Autorizar a abertura de procedimentos, bem como demais atos subsequentes, com a aquisição de bens, de serviços e de empreitadas de obras públicas, bem como outorgar os instrumentos contratuais que sejam legalmente exigíveis, nos termos da lei;

- Autorizar a prestação de trabalho extraordinário;
- Autorizar a atribuição de abonos e regalias a que os trabalhadores em funções públicas tenham direito, nos termos da lei;
- Autorizar a inscrição e participação em congressos e outras reuniões semelhantes que decorram em território nacional quando importem, ou não, custos para o serviço, bem como deslocações em serviço;
- Autorizar dentro dos limites estabelecidos pelo respetivo orçamento anual a transferência de verbas, a constituição de fundos permanentes, nos limites e condições fixadas pelo Ministério das Finanças;
- Aprovar a conta de gerência;
- Autorizar despesas eventuais de representação dos serviços e a constituição de fundos permanentes;
- Autorizar o processamento de despesas cujas faturas tenham entrado além do prazo regulamentar;
- Autorizar o gozo e acumulação de férias;
- Autorizar e abono de vencimento de exercício perdido por motivo de doença.

Figura 1. Organigrama da CReSAP



O Presidente da CReSAP tem ainda competências para subdelegar. Nesse contexto subdelegou na vogal permanente Margarida Proença a competência para a prática de todos os atos necessários ao normal funcionamento da CReSAP no âmbito da gestão de recursos humanos, financeiros, materiais e patrimoniais, nos termos do Despacho nº 11673/2012, de 28 de maio, publicado em Diário da República, 2º série, nº 168, de 30 de agosto de 2012, em particular:

- Autorizar a abertura de procedimentos, bem como demais atos subsequentes, com a aquisição de bens, de serviços e de empreitadas de obras públicas, bem como outorgar os instrumentos contratuais que sejam legalmente exigíveis, nos termos da lei;
- Autorizar a prestação de trabalho extraordinário;
- Autorizar a atribuição de abonos e regalias a que os trabalhadores em funções públicas tenham direito, nos termos da lei;
- Autorizar a inscrição e participação em congressos e outras reuniões semelhantes que decorram em território nacional quando importem, ou não, custos para o serviço, bem como deslocações em serviço;
- Autorizar dentro dos limites estabelecidos pelo respetivo orçamento anual a transferência de verbas, a constituição de fundos permanentes nos limites e condições fixadas pelo Ministério das Finanças;
- Aprovar a conta de gerência;
- Autorizar a constituição de fundos permanentes das dotações do respetivo orçamento, nos limites legais, bem como despesas eventuais de representação do serviço;
- Autorizar o processamento de despesas cujas faturas tenham entrado além do prazo regulamentar;
- Autorizar o gozo e acumulação de férias e o abono de vencimento de exercício perdido por motivo de doença.

A CReSAP reúne ordinariamente uma vez por trimestre, podendo os vogais não permanentes fazerem-se substituir pelos respetivos suplentes.

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

Os suplentes dos vogais não permanentes são designados de entre trabalhadores em exercício de funções públicas em órgão ou serviço não coincidente com o do vogal, mas integrado na orgânica do mesmo ministério.

A designação dos vogais não permanentes da CReSAP e respetivos suplentes compete ao membro do Governo responsável pela área da Administração Pública e aquele que detenha o poder de direção, superintendência ou tutela sobre o serviço ou órgão a que se encontram vinculados e é feita por um período de três anos.

Nos termos da Resolução do Conselho de Ministros n.º 27/2012, publicada em Diário da República, 2.ª série, n.º 144, em 26 de julho de 2012, que reportou os seus efeitos a 19 de maio de 2012 foram designados os vogais não permanentes e seus suplentes na CReSAP .

Dada a necessidade pontual de substituição de alguns dos vogais não permanentes nomeados, bem como de suplentes, e considerando que importava conferir celeridade ao processo de designação de novos vogais e suplentes, foi deliberado recorrer a uma resolução do Conselho de Ministros. Desta forma a Resolução n.º 27/2013, publicada em Diário da República, 2.ª série, n.º 234, em 3 de dezembro de 2013, com efeitos produzidos desde 20 de maio de 2013, designa novos vogais não permanentes e respetivos suplentes da Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública (CReSAP) para os casos em que se verificou cessação de funções.

Finalmente, dada a necessidade de substituição de uma vogal não permanente que cessou funções por motivo de aposentação, foi publicado o Despacho n.º 16196/2013, em Diário da República, 2.ª série, n.º 242 de 13 de dezembro de 2013, que procedeu a uma nova designação.

Apresenta-se de seguida a listagem dos vogais não permanentes da CReSAP nos termos das Resoluções n.º 27/2012 e 27/2013.

Vogais não permanentes da CReSAP

António Raul da Costa Tôrres Capaz Coelho, Ministério da Educação e Ciência, Secretário-Geral;

António Vasco da Cunha e Lorena Alves Machado, Ministério dos Negócios Estrangeiros, Secretário-Geral Adjunto;

Carlos Manuel Silvério da Palma, Ministério da Administração Interna, Secretário-Geral Adjunto;

Gustavo André Esteves Alves Madeira, Ministério da Defesa Nacional, Secretário-Geral;

Eugénio Manuel de Lima Antunes, Ministério das Finanças, Vice-Presidente da Entidade de Serviços Partilhados da Administração Pública, I.P. (ESPAP, I.P.) em substituição da vogal não permanente do Ministério das Finanças na CReSAP, Maria Teresa Caldeira Temudo Nunes , que cessou funções por motivo de aposentação;

José Maria Belo de Sousa Rego, Presidência do Conselho de Ministros, Secretário-Geral;

Maria Antónia Pereira Leite Freitas Moura Anes, Ministério da Justiça, Secretária-Geral;

Maria Ermelinda Paulo Rodrigues da Silva Carrachás, Ministério da Economia, Secretária-Geral, na sequência da cessação de funções de Octávio Félix de Oliveira;

Maria Joana Andrade Ramos, Ministério das Finanças, Diretora-Geral da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, na sequência da cessação de funções de Carolina Maria Gomes Ferra;

Rui Manuel de Freitas Corrêa de Mello, Ministério da Solidariedade, Emprego e da Segurança Social, Vogal do Conselho Diretivo do Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social;

Rui Nuno Almeida Dias Fernandes, Ministério da Agricultura e do Mar, Secretário-Geral;

Nuno Sanchez Lacasta, Ministério do Ambiente, Ordenamento do Território e Energia, Presidente da Agência Portuguesa do Ambiente, I.P.;

Sandra Paula Nunes Cavaca Saraiva de Almeida, Ministério da Saúde, Secretária-Geral;



Reunião de um júri de procedimento concursal

Para o período a que se reporta o presente Relatório, tendo em conta as Resoluções n.ºs 27/2012 e 27/2013 acima referidas, a designação dos suplentes dos vogais não permanentes da CReSAP é a abaixo indicada.

Vogais não Permanentes da CReSAP, Suplentes

Alberto António Rodrigues Coelho, Ministério da Defesa Nacional, Diretor-Geral da Direção-Geral de Pessoal e Recrutamento Militar;

Maria Joana Andrade Ramos, Ministério das Finanças, Diretora-Geral da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, na sequência da cessação de funções de Carolina Maria Gomes Ferra;

Cristina Maria Lopes da Silva, Ministério da Justiça, Subdiretora-Geral da Direção-Geral da Administração da Justiça;

Isabel Costa Ramos, Ministério da Solidariedade, Emprego e da Segurança Social, Secretária-Geral Adjunta;

Luísa da Conceição dos Santos de Canto e Castro de Loura, Ministério da Educação e Ciência, Diretora-Geral, Direção-Geral de Estatística da Educação e Ciência;

Maria José Teixeira de Moraes Pires, Ministério dos Negócios Estrangeiros, Ministra Plenipotenciária de 1º classe, Direção-Geral dos Assuntos Europeus;

Lisdália Maria Bairras Amaral Portas, Ministério do Ambiente, Ordenamento do Território e Energia, Subinspetora-Geral da Inspeção-Geral da Agricultura, do Mar, do Ambiente e do Ordenamento do Território;

Maria de Fátima Abrantes Duarte, Presidência do Conselho de Ministros, Presidente da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género;

Maria Teresa da Piedade Moreira, Ministério da Economia e do Emprego, Diretora-Geral da Direção-Geral do Consumidor;

Nuno Miguel Banza, Ministério do Ambiente, Ordenamento do Território e Energia, Subinspetor-Geral da Inspeção-Geral da Agricultura, do Mar, do Ambiente e do Ordenamento do Território;

Olga Maria Macedo Calixto Moraes, Ministério da Administração Interna, Chefe do Núcleo de Organização e Recursos Humanos da Autoridade Nacional de Proteção Civil;

Sandra Maria Pereira Rebelo do Carmo Parreira de Figueiredo Neto, Ministério da Saúde, Coordenadora da Unidade de Regimes de Trabalho e Exercício Profissional da Administração Central do Sistema de Saúde, I.P.

2.5. Peritos

Junto da CReSAP funciona uma bolsa de peritos, composta por 20 a 50 membros, designados de entre trabalhadores em funções públicas, com reconhecido mérito profissional, credibilidade e integridade pessoal, que apoiam a Comissão em matérias técnicas específicas, e participam nos júris de procedimentos concursais para cargos de direção superior na Administração Pública.

Procura-se dessa forma reforçar a cooperação institucional com a administração na promoção da meritocracia, e permitir um debate mais aprofundado sobre a dimensão

estratégica do recrutamento e seleção; no entanto, os peritos não podem participar nos procedimentos concursais nos órgãos ou serviços a que eventualmente pertencerem.

Os peritos que integraram inicialmente a bolsa foram designados através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 27/2012, publicada em Diário da República, 2.ª série, n.º 144, em 26 de Julho, sob proposta da Comissão, pelo período de um ano, renovável até ao limite de três anos.

Ao longo de 2013, foram publicados o despacho n.º 11476/2013 (Diário da República, 2.ª série, n.º 170, a 4 de setembro) que procedeu a uma substituição, e a Resolução do Conselho de Ministros n.º 27/2013 (Diário da República, 2.ª série, n.º 234, em 3 de dezembro), com efeitos produzidos desde 20 de maio de 2013, designando novos peritos para a Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública (CReSAP). Para o período a que se reporta o presente Relatório, a designação dos peritos da CReSAP, por ministério, é a abaixo indicada desde maio de 2013.

Peritos que apoiam a CReSAP

Alda Maria das Neves Carneiro de Caetano Carvalho, Presidência do Conselho de Ministros, Presidente do Conselho Diretivo do Instituto Nacional de Estatística, I.P.. As suas funções foram renovadas por mais um ano;

Alexandre Bernardo de Macedo e Lopes Simões, Ministério do Ambiente, Ordenamento do Território e Energia, Vice-Presidente da Agência Portuguesa para o Ambiente;

Alice Maria Teixeira de Oliveira, Ministério da Solidariedade e da Segurança Social, Diretora do Departamento de Recursos Humanos do Instituto de Segurança Social, I.P.. As suas funções foram renovadas por mais um ano;

Anabela Rodrigues da Silva, Ministério da Economia e Emprego, Técnica superior na Direção de serviços do Comércio Internacional, das Relações Bilaterais e Multilaterais (Divisão das Relações Bilaterais e Multilaterais), Direção-Geral das Atividades Económicas;

Ana Isabel Fernandes, Ministério da Defesa Nacional, Diretora de Recursos Humanos, Secretária-Geral do Ministério da Defesa Nacional;

Ana Maria Vicente da Silva Horta, Ministério da Justiça, Diretora do Departamento de Gestão Financeira, Instituto de Gestão Financeira e Equipamentos da Justiça I.P.. As suas funções foram renovadas por mais um ano;

António Frederico Sousa Cid de Sousa Falcão, Ministério da Agricultura e do Mar, Presidente do Conselho Diretivo do Instituto da Vinha e do Vinho, I.P;

António José Mata Simões, Ministério das Finanças, Diretor de serviços, Direção-Geral da Administração e do Emprego Público. As suas funções foram renovadas por mais um ano;

António José Santos Carvalho, Ministério da Administração Interna, chefe do Departamento de Gestão e Administração de Recursos Humanos, Serviço de Estrangeiros e Fronteiras. As suas funções foram renovadas por mais um ano;

Carla Clementina Ventura Alves Freire, Ministério dos Negócios Estrangeiros, Técnica Superior, Inspeção-Geral Diplomática e Consular;

Célia Maria de Viveiros e Sá e Santos, Ministério da Educação e Ciência, Subdiretora-Geral da Direção-Geral de Planeamento e Gestão Financeira. As suas funções foram renovadas por mais um ano;

Cláudia Fernandes Carvalho, Ministério da Educação e Ciência, Diretora dos Serviços de Emprego e das Relações de Trabalho, Secretária-Geral. As suas funções foram renovadas por mais um ano;

Cristina Maria Augusto Ribeiro, Ministério das Finanças, Subinspetora-geral da Inspeção Geral de Finanças, Ministério das Finanças. As suas funções foram renovadas por mais um ano;

Cristina Maria Cunha Santos, Ministério da Defesa Nacional, técnica superior da Direção-Geral de Pessoal e Recrutamento Militar. As suas funções foram renovadas por mais um ano;

Emília da Glória Silva dos Santos, Ministério da Justiça, Coordenadora do Setor de Apoio Jurídico aos Recursos Humanos do Instituto dos Registos e Notariado, I.P. As suas funções foram renovadas por mais um ano;

Fernando José Egídio Reis, Ministério da Educação e Ciência, Diretor-Geral, Direção-Geral da Educação;

Fernando José Ramos Lopes de Almeida, Ministério da Saúde, Vice-Presidente do Conselho Diretivo da Administração Regional de Saúde do Centro, I.P.;

João Rodrigo Reis Carvalho Leão, Ministério da Economia e Emprego, Diretor do Gabinete de Estudos e Estratégia. As suas funções foram renovadas por mais um ano;

João Manuel Rijo da Fonseca de Sousa Falcão, Ministério da Agricultura e do Mar, Diretor-Geral, Direção-Geral da Política do Mar;

João Manuel Santos Vieira, Ministério do Ambiente, Ordenamento do Território e Energia, Diretor de Serviços do Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, I.P.;

João Santiago Leão Ponce Dentinho, Ministério da Economia e Emprego, vogal do Conselho Diretivo do Instituto da Construção e do Imobiliário, I.P. (INCI);

José Carlos da Silva Pereira, Ministério do Ambiente, Ordenamento do Território e Energia, Diretor de Serviços de Minas e Pedreiras, Direcção-Geral de Energia e Geologia;

José Manuel Passos, Ministério da Educação e Ciência, Diretor-Geral, Direcção-Geral de Planeamento e Gestão Financeira;

José dos Santos Soeiro, Presidência do Conselho de Ministros, Presidente do Instituto Financeiro para o Desenvolvimento Regional, I.P.;

José Martins Coelho, Ministério da Saúde, Subinspetor-geral da Inspeção-Geral das Atividades em Saúde. As suas funções foram renovadas por mais um ano;

Luís de Ascensão Correia Galego, Ministério da Defesa Nacional, técnico superior da Direcção-Geral de Pessoal e Recrutamento Militar. As suas funções foram renovadas por mais um ano;

Luís Cecílio Vidal Gonçalves, Ministério da Justiça, técnico superior da Secretaria-Geral do Ministério da Justiça. As suas funções foram renovadas por mais um ano;

Luísa Conceição Rodrigues Esmeriz, Ministério do Ambiente, Ordenamento do Território e Energia, Diretora de Serviços da Direcção-Geral do Território;

Luísa de Jesus Curvelo Pacheco, Ministério dos Negócios Estrangeiros, técnica superior da Direcção-Geral dos Assuntos Europeus. As suas funções foram renovadas por mais um ano;

Manuel João Alves, Ministério da Administração Interna, Diretor do Departamento de Recursos Humanos da Polícia de Segurança Pública. As suas funções foram renovadas por mais um ano;

Maria Asensio Menchero, Ministério das Finanças, Investigadora Principal, Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público;

Maria da Conceição Barradas Batista, Ministério das Finanças, técnica superior, Direcção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas. As suas funções foram renovadas por mais um ano;

Maria Elisabete Afoito Ramos Leal Lopes, Ministério da Administração Interna, técnica superior principal , Secretaria-Geral. As suas funções foram renovadas por mais um ano;

Maria José Mesquita Lopes Carujo, Ministério dos Negócios Estrangeiros, técnica superior da Direção-Geral dos Assuntos Consulares e das Comunidades Portuguesas. As suas funções foram renovadas por mais um ano;

Luísa de Jesus Curvelo Pacheco, Ministério dos Negócios Estrangeiros, Técnica Superior, Direção-Geral dos Assuntos Europeus. As suas funções foram renovadas por mais um ano;

Maria Margarida Ortigão de Almeida Sampaio Ramos, Presidência do Conselho de Ministros, Subdiretora-Geral da Direção-Geral do Livro e das Bibliotecas. As suas funções foram renovadas por mais um ano;

Maria do Rosário Lagarto Pereira, Ministério da Justiça, Diretora de Serviços de Recursos Humanos, Secretaria-Geral. As suas funções foram renovadas por mais um ano;

Maria Teresa Moniz de Almada Pereira Rafael Bessa, Ministério da Agricultura e do Mar, Diretora-Geral da Direção-Geral de Recursos Naturais, Segurança e Serviços Marítimos. As suas funções foram renovadas por mais um ano;

Oswaldo Manuel dos Santos Ferreira, Ministério da Agricultura, do Mar do Ambiente e do Ordenamento do Território, Diretor de Serviços de Administração, Avaliação e Orçamento no Gabinete de Planeamento e Políticas Públicas, em substituição de Eduardo Albano Duque Correia Diniz, Diretor do Gabinete de Planeamento e Políticas Públicas ;

Paula Cristina Dias Pedro de Moura Nogueira, Ministério da Saúde, técnica superior da Secretaria-Geral do Ministério da Saúde. As suas funções foram renovadas por mais um ano;

Pedro Emanuel Ventura Alexandre, Ministério da Saúde, vogal do Conselho Diretivo da Administração Regional de Saúde de Lisboa e Vale do Tejo, I.P. As suas funções foram renovadas por mais um ano;

Pedro Jorge de Almeida Ferreira, Ministério da Solidariedade,Emprego e Segurança Social, chefe de Divisão dos Serviços de Gestão de Recursos Humanos do Gabinete de Estratégia e Planeamento. As suas funções foram renovadas por mais um ano;

Rosa Maria Simões da Silva, Presidência do Conselho de Ministros, Presidente do Instituto de Gestão do Fundo Social Europeu;

Rui Alberto Pereira Maeiro, Ministério da Administração Interna, Diretor de Serviços da Direção de Serviços de Gestão de Recursos Organizacionais, Secretária-Geral;

Vitor Manuel Mendes Magriço, Ministério da Educação e Ciência, Diretor-Geral, Direção-Geral do Ensino Superior;

A todos os vogais não permanentes e peritos que apoiaram a CReSAP ao longo de 2013, e que por razões de natureza diversa foram substituídos, aqui ficam os maiores agradecimentos pela disponibilidade e pela colaboração que sempre apresentaram:

Albino Aroso Lopes, professor catedrático, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, Universidade de Lisboa;

Aldo Ivo Alves Ferreira, técnico superior da Secretária-Geral do Ministério da Administração Interna;

Ana Sofia de Assis Pacheco da Silva Duarte, chefe de divisão da Direção de Serviços de Recursos Humanos do Departamento Geral de Administração da Secretária-Geral do Ministério dos Negócios Estrangeiros;

António Jorge Pais Costa Pinto, investigador coordenador do Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Lisboa;

Carolina Maria Gomes Ferra, Ministério das Finanças, Direção-Geral do Emprego e da Administração Pública;

Eduardo Albano Duque Correia Diniz, Diretor do Gabinete de Planeamento e Políticas do Ministério da Agricultura, do Mar, do Ambiente e do Ordenamento do Território;

Joaquim Borges Gouveia, professor catedrático da Universidade de Aveiro;

Juan Mozzicafreddo, Professor catedrático do ISCTE- Instituto Universitário de Lisboa;

Maria do Céu Gomes de Freitas, Ministério das Finanças, técnica superior da Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas.

Maria Isabel Duarte Esteves Nunes dos Santos, técnica superior da Secretária-Geral do Ministério da Educação e Ciência;

Maria José Correia Botelho Soares de Oliveira Lucena e Vale, Subdiretora-Geral da Direção-Geral do Território;

Maria de Lurdes Almeida Frias, técnica superior da Secretaria-Geral do Ministério da Defesa Nacional;

Maria de Lurdes Fradique Valente Francela, técnica superior da Secretaria-Geral do Ministério da Educação e Ciência;

Maria Teresa Caldeira Temudo Nunes, Ministério das Finanças, Secretária-Geral;

Octávio Félix de Oliveira, Ministério da Economia ;

Paula Cristina Ferreira Pinto, Chefe de divisão da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo;

Pedro Miguel Sirgado Pisco Santos, Chefe do Departamento de Legislação e Regulamentação Jurídica do Gabinete Jurídico do Instituto Nacional de Aviação Civil, I.P.;

Rita Luísa Correia Leitão Batista Ferreira, técnica superior da Secretaria-Geral de Pessoal do Ministério da Defesa Nacional.

2.6. Recursos humanos

A CReSAP conta com o apoio de um pequeno grupo de colaboradores, muito motivados e de grande eficiência, sem os quais não teria, de todo, sido possível desempenhar as funções que lhe são cometidas.



Não pode deixar de se sublinhar, e reconhecer, o apoio fundamental do jornalista Carlos Pires na assessoria da imprensa, e com quem se conta na sequência de um pedido de colaboração feito ao Infarmed, no âmbito da mobilidade interna.

A Comissão para o Recrutamento e Seleção para a Administração Pública (CReSAP) contou, em 2013, com quatro colaboradores, três dos quais prestam apoio secretarial

cabendo-lhes ainda a responsabilidade de assegurar toda a gestão processual dos procedimentos concursais:

- Maria Isabel Soares, desde Maio de 2012;
- João Estrella, desde Setembro de 2012;
- Isália Casimiro, desde Maio 2013, que substituiu Patrícia Vieira Ferreira; 2012.

Desde Maio de 2012, Francisco Santos presta apoio á CReSAP enquanto motorista.



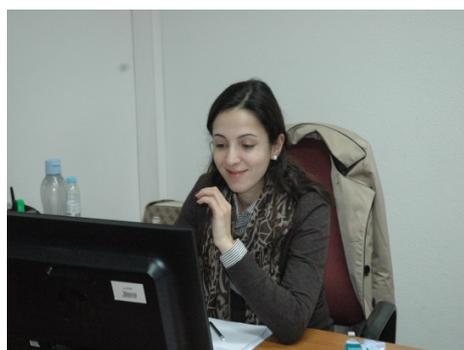
A Secretaria-Geral do Ministério das Finanças apoia administrativa e tecnicamente o funcionamento da CReSAP, com particular relevo nas áreas financeira, logística e patrimonial. Ao longo de 2013, a atitude positiva, ativa e colaborante tem-se mantido constante, atentas as dificuldades pontualmente sentidas. Os seus serviços, em particular a Dr^a Paula Cristina Leal, Chefe de Divisão de Planeamento e Gestão Financeira e a Dr^a Conceição Ribeiro, Chefe de Divisão de Gestão de Aprovisionamento e Património, têm prestado um significativo apoio à CReSAP.

A Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, nos termos da Lei n^o 64/2011 de 22 de dezembro, presta apoio técnico e operacional à CReSAP sempre

que solicitado, e nos termos a definir em regulamento. Ainda que não regulamentado, a CReSAP reconhece, e agradece, a colaboração prestada pela Dr^a Mafalda Santos, Diretora-Geral da Administração e do Emprego Público. O apoio técnico administrativo de João Estrella, da Dr^a Patrícia Ferreira, entre setembro de 2012 e abril de 2013, e da Dr^a Isália Casimiro a partir de maio de 2013, deve-se à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público que o disponibilizou e manteve ao longo de 2013.

A colaboração de Maria Isabel Soares e de Francisco Santos foi tornada possível pelo Ministério da Administração Interna e pela Secretaria Geral do Ministério das Finanças.

Ao longo de 2013, e em particular no último trimestre, a acumulação de trabalho e o esforço exigido em resultado da enorme acumulação de pedidos de abertura de procedimentos concursais, tornou-se quase insustentável. Neste quadro, foi possível materializar a partir de 29 de novembro de 2013, contando com a significativa colaboração da Secretaria-Geral do Ministério das Finanças, o apoio de duas estagiárias do PEPAC (2^a fase), nomeadamente Susana Catarina Roxo Fernandes e Ana Raquel dos Santos Oliveira.



2.7. Instalações

A ocupação física do espaço na Av. da República, anteriormente utilizado pela Inspeção-Geral da Educação e Ciência, contou com a colaboração ativa de diversos serviços, nomeadamente a Secretaria-Geral do Ministério das Finanças, o INA, a Direção-Geral do Livro, dos Arquivos e das Bibliotecas, a Secretaria-Geral do Ministério da Saúde e o ISCSP que cederam, ou disponibilizaram equipamento diverso.



Desde 28 de setembro de 2012 que a CReSAP tem como instalações definitivas dois andares na Av. da República.

Em todos os casos, a generosidade demonstrada e o espírito de verdadeira colaboração, confirmaram como é tantas vezes possível encontrar soluções.

A ocupação do espaço estabilizou ao longo de 2013; não pode deixar de se salientar novamente a colaboração ativa de todos os vogais não permanentes e peritos na construção de um espaço vivido por todos, e na disponibilização continuada de equipamento variado.

As instalações da CReSAP refletem ainda o espírito de grupo criado entre os seus colaboradores e que se torna perceptível no significativo número de pinturas amavelmente disponibilizadas pela Dr^a Isália Casimiro e da sua autoria.

2.8. Remunerações

Apenas o Presidente e os vogais permanentes da CReSAP são remunerados, de acordo com o estatuto remuneratório abaixo indicado ; os vogais não permanentes, suplentes e peritos não auferem qualquer remuneração na CReSAP.

O apoio tanto da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público quanto do Infarmed mantem a remuneração dos colaboradores Isália Casimiro, João Estrella e Carlos Pires suportada por cada uma das entidades referidas.

Estatuto remuneratório (mensal) :

1. Presidente da CReSAP : Remuneração base: 5.436,61 €
Despesas de representação: 2.174,61€
2. Vogais permanentes : Remuneração base: 4.892,96 €
Despesas de representação: 1.957,18€

Sobre estas remunerações e despesas de representação recaem as reduções previstas na lei, e que atualmente correspondem a 12% (Lei nº 83-C/2013, art. 33°).

Tanto o Presidente como os vogais permanentes têm direito a telemóvel, com um plafond de 80 €.

A CReSAP ao longo de 2013, utilizou um parque automóvel com três viaturas, das quais uma cedida pela Secretaria-Geral do Ministério das Finanças e outra pela ex-Inspeção-Geral da Ciência e do Ensino Superior. Qualquer destas viaturas estão muito envelhecidas, tendo a Secretaria-Geral optado mesmo por abater a sua em julho de 2013.

Por outro lado, durante 2013, terminou o leasing de uma terceira viatura, originária igualmente da mesma Secretaria-Geral e atribuída ao Presidente da CReSAP; dado o atraso no processo de novo leasing, a solução proposta e adotada foi de recurso, que se estendeu até ao final do ano.

2.9 Ética e Códigos de Conduta

A CReSAP , no seu funcionamento, segue os Dez Princípios Éticos da Administração Pública, a saber:

Princípio do Serviço Público - Os funcionários encontram-se ao serviço exclusivo da comunidade e dos cidadãos, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo.

Princípios da Legalidade - Os funcionários atuam em conformidade com os princípios constitucionais e de acordo com a lei e o direito.

Princípio da Justiça e da Imparcialidade - Os funcionários, no exercício da sua atividade, devem tratar de forma justa e imparcial todos os cidadãos, atuando segundo rigorosos princípios de neutralidade.

Princípios da Igualdade - Os funcionários não podem beneficiar ou prejudicar qualquer cidadão em função da sua ascendência, sexo, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social.

Princípios da Proporcionalidade - Os funcionários, no exercício da sua atividade, só podem exigir aos cidadãos o indispensável à realização da atividade administrativa.

Princípio da Colaboração e da Boa Fé - Os funcionários, no exercício da sua atividade, devem colaborar com os cidadãos, segundo o princípio da Boa-fé, tendo em vista a realização do interesse da comunidade e fomentar a sua participação na realização da atividade administrativa.

Princípio da Informação e da Qualidade - Os funcionários devem prestar informações e/ou esclarecimentos de forma clara, simples, cortês e rápida.

Princípios da Lealdade - Os funcionários, no exercício da sua atividade, devem agir de forma leal, solidária e cooperante.

Princípios da Integridade - Os funcionários regem-se segundo critérios de honestidade pessoal e de integridade de carácter.

Princípio da Competência e Responsabilidade - Os funcionários agem de forma responsável e competente, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional.

2.10 Divulgação de informação

A CReSAP cumpre o dever de divulgação da informação. No sítio eletrónico são disponibilizados indicadores de gestão, relatórios de atividade, planos de atividade e atas das reuniões.

São ainda disponibilizados, na íntegra, todos os regulamentos sobre os quais a atividade se suporta, bem como os documentos que explicitam o Questionário de Autoavaliação, informando sobre cada um dos critérios e sub critérios de desempenho. É divulgado um documento que procura sensibilizar potenciais candidatos para a análise dos perfis comportamentais utilizada pelos juris dos procedimentos concursais. Para todos os concursos abertos, é divulgado, na íntegra, o respetivo Edital.

A CReSAP divulga, finalmente, de forma sucinta, os relatórios de adequação produzidos com vista à designação de gestores públicos, permitindo a qualquer interessado tomar conhecimento do sentido do parecer em causa.

São igualmente divulgadas as propostas de designação relativas a cada um dos procedimentos concursais, deliberadas pelos respetivos júris, e enviadas á tutela.

Figura 2. O sítio eletrónico da CReSAP : www.cresap.pt



A introdução do mérito na Administração Pública não corresponde apenas à introdução de uma nova técnica de gestão. De facto, exige uma nova postura, uma nova cultura. Nessa medida, a intervenção pública nos meios de comunicação do Presidente da CReSAP, Professor Doutor João Bilhim tem vindo a ser acolhida com o maior interesse, contribuindo de forma positiva para a aceitação do “mérito enquanto

valor”². Tem permitido ainda a divulgação da missão da CReSAP, motivando as pessoas a candidatarem-se; quanto mais elevado for o número de candidatos, quanto maior for a qualidade dos mesmo, melhor será o resultado final.

A atenção dos meios de comunicação tem-se manifestado por um número significativo de notas e entrevistas nos principais jornais portugueses, rádios e televisões, com manchetes que recentemente têm aberto inclusivamente a primeira página, traduzindo um tom, no geral, muito positivo face ao trabalho desenvolvido.

ENTREVISTA

“A Cresap tem de ter um papel mais activo na avaliação dos gestores”

RAQUEL ALMEIDA CORREIA e RAQUEL MARTINS

02/12/2013 - 07:46

João Bilhim, presidente da comissão que recruta os dirigentes e gestores públicos, quer passar a avaliar o desempenho no exercício dos cargos. Ainda há 70 concursos atrasados, mas a Cresap estendeu o prazo até ao final desta semana.



O presidente da Comissão de Recrutamento e Selecção para a Administração Pública (Cresap) defende uma revisão legislativa que dê ao organismo mais autonomia, passando a cobrar pelos serviços que presta. Além disso, e quando terminarem os concursos para dirigentes públicos, pretende alargar o recrutamento às chefias intermédias e começar a avaliar o desempenho dos altos responsáveis do Estado. João Bilhim garante que não está no cargo “para fazer a vontade ao

² A definição de “mérito enquanto valor”, fundamental para a governação em sociedades democráticas, tem vindo a ser utilizada na literatura relevante; vd. Patricia Ingraham (2006), “Building Bridges over Troubled Waters: Merit as a Guide,” *Public Administration Review*, vol. 66 (July-August).

Governo”. Sobre o caso da Sofid, responde que “nem toda a gente aprende com a curva da experiência”.

Quantos concursos estavam por lançar até sexta-feira?

Estão em falta perto de 70. Do Ministério das Finanças, que era o mais atrasado, chegaram na sexta-feira os relativos à secretaria-geral e os da administração fiscal vão chegar [nesta] segunda-feira. A situação mais preocupante agora é a do Ministério do Emprego e da Segurança Social, que tem ainda em falta 20 concursos, que são por regra mais complexos. Do Ministério da Saúde chegou tudo a tempo . (...)

Comissão de recrutamento quer avaliar ética dos gestores públicos

02-12-2013

1 de 1 notícias em Dinheiro

A Comissão de Recrutamento e Selecção para a Administração Pública (Cresap) deve ter "um papel muito activo na avaliação dos gestores públicos", designadamente ao nível das questões da ética e da deontologia, defende o seu presidente, João Bilhim.

Por Jornal de Negócios Online - Jornal de Negócios

A Cresap dever “ter um papel muito activo na avaliação dos gestores públicos e dirigentes da administração pública”, no que diz respeito às questões relacionadas com a ética e a deontologia. Quem o defende é o presidente da entidade responsável por se pronunciar sobre a competência dos gestores públicos, João Bilhim, em entrevista ao “Público”.

“Não faz sentido dar-se parecer sobre os gestores públicos se depois não tivernos um papel na sua avaliação”, defende este responsável, adiantando que já falou neste alargamento de competências com o Governo, tendo sentido abertura nesse sentido da parte do secretário de Estado da Administração Pública.

Para João Bilhim, esta avaliação deve ser consequente, o que indicia que a Cresap deverá penalizar os gestores públicos e dirigentes da administração pública que não cumpram os requisitos éticos e deontológicos a definir.

Este responsável defende ainda que a Cresap deve cobrar pelos seus serviços, para ter autonomia financeira. “Se for uma empresa de recrutamento privada, cobra 30% do salário anual dos quadros. Nós não precisamos dos 30%, podemos ficar com 5%, por exemplo, desde que dê para cobrir as despesas”, sublinha Bilhim.

Para o primeiro presidente desta comissão, o seu sucessor “deveria ser eleito na Assembleia da República, por dois terços dos deputados, como acontece com o provedor de Justiça. Tenho de preparar um futuro da Cresap diferente de um João Bilhim”, justifica.

3

Princípios de Recrutamento e Seleção com base no mérito

3.1 Introdução

O reconhecimento da importância do mérito não é, de forma alguma, novo; o modelo burocrático de Weber³ chamava já a atenção para a relevância da competência técnica e da meritocracia na seleção dos funcionários. Nos seus termos, o recrutamento deveria basear-se em informações objetivadas por testes ou exames em concursos, e a seleção em critérios de avaliação e classificação válidos para toda a organização. Desta forma, as competências, as capacidades, o mérito da pessoa face ao cargo em concurso deveriam substituir-se a critérios arbitrários ou subjetivos, sublinhando a imparcialidade do funcionalismo público ainda que, com o tempo, tenha evoluído no sentido de uma crescente politização.

A Nova Gestão Pública⁴ veio propor uma perspetiva do serviço público assente na eficiência, nos resultados e na qualidade do serviço prestado aos cidadãos entendidos enquanto clientes. Advogado como um novo paradigma de gestão pública difundido à escala global, ainda que porventura se venha cada vez mais reconhecendo como dependente da cultura, da história ou da maturidade socioinstitucional⁵ de cada país, a sua influência contribuiu decisivamente para a valorização do mérito e do desenvolvimento de competências no processo de recrutamento e seleção de forma a

³ Max Weber (1905) *A ética protestante e o espírito do capitalismo*, Editorial Presença, Lisboa (ed. 1983).

⁴ Vd. entre muitos outros, Christopher Hood (1991) "A public management for all seasons", *Public Administration*, vol. 69, vol.1, pp.3-19.

⁵ Usa-se aqui, livremente, a terminologia de Kim e Hong (2006) "Searching for effective HRM reform strategy in the public sector :critical review of WPSR 2005 and suggestions", *Public Personnel Management*, vol. 35, nº3, pp. 199-216 .

convergir com o praticado no setor privado. Assumindo que os indivíduos colocam como objetivo a maximização das preferências pessoais e na linha do modelo do principal-agente, a Nova Gestão Pública preconiza a necessidade de monitorizar o desempenho dos funcionários incorporando incentivos, privilegiando assim a discrição profissional ao controlo burocrático.

Os modelos de governação⁶ têm vindo a centrar as suas preocupações sobre a transparência e a prestação pública de contas, promovendo a perceção das vantagens da construção de redes entre o Estado, os cidadãos e as empresas, capazes de envolver todos na provisão e na governação dos serviços públicos. Trata-se também de “criar valor público”⁷ adaptando os conceitos básicos da estratégia empresarial ao setor público, cuja relevância resulta das alterações demográficas, do aprofundamento da globalização, do profundo impacto das tecnologias da comunicação e da informação, e do atual contexto de crise económica e financeira. Neste contexto, cabe aos dirigentes na funcionalismo público serem líderes, informados, imparciais do ponto de vista político, mas socialmente responsáveis.

Na linha do sugerido por diversos *World Public Sector Reports* (2005, 2008, 2010) a qualidade dos funcionários públicos - os seus conhecimentos, capacidades, competências e atitudes⁸ - contribui de forma significativa para a confiança nos governos. O recrutamento baseado no mérito (“a melhor pessoa para a função”) reflete o compromisso com os valores fundamentais do serviço público, é valorizado enquanto garantia ética e baluarte contra a corrupção na gestão da coisa pública e permite a promoção dos valores da eficiência e eficácia, devendo caber a liderança institucional a indivíduos com experiência, conhecimentos e capacidades adequados, sublinhando a importância de conceitos como motivação, colaboração, orientação estratégica, desempenho, prestação de contas, sensibilidade social e orientação para o serviço público bem como abertura à inovação. Os procedimentos de recrutamento e seleção deverão caber a entidades independentes, como a CReSAP de modo a garantir objetividade e neutralidade.

⁶ Vd., entre outros, os trabalhos do *Banco Mundial* (1994) “Governance : the World Bank’s Experience” ; *Banco Mundial* (2000) “Broadening our approach: empowering our clients and fostering accountability” ou Stephen Osborne (2010) *The New Public Governance? Emerging perspectives on the theory and practice of public governance*, Routledge.

⁷ Mark Moore (1995) *Creating Public Value : Strategic Management in Government*, Harvard University Press: Cambridge, MA.

⁸ World Public Sector Report 2010, Nações Unidas, pg.73

3.2 Dirigentes superiores

O “Estatuto do Pessoal Dirigente dos serviços e órgãos da Administração central, local e regional do Estado”, com a recente alteração imposta pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, veio estabelecer para o recrutamento dos titulares dos cargos de direção superior, de 1.º e 2.º grau, um procedimento concursal a levar a cabo pela Comissão de Recrutamento e Seleção da Administração Pública (CReSAP), mediante solicitação formulada pelo Ministro respetivo, e de acordo com o previsto nos seus artigos 18.º e 19.º.

A isto acresce que a “Lei-Quadro dos Institutos Públicos” com a alteração operada pelo Decreto-Lei n.º 5/2012, de 17 de janeiro, alargou este mesmo regime aos Conselhos Diretivos dos Institutos Públicos de regime comum, que passaram a incorporar subsidiariamente aquele estatuto, nomeadamente no que respeita ao seu recrutamento por via concursal, a cargo da CReSAP e mediante solicitação ministerial.

No entanto, algumas entidades públicas estão excecionadas da aplicação do referido estatuto do pessoal dirigente dos serviços e órgãos da administração central, local e regional do Estado. Nestes termos, as regras aplicáveis no recrutamento e seleção dos titulares de cargos de direção superior de 1.º e 2.º grau excecionam⁹ :

- Cargos dirigentes dos órgãos e serviços de apoio ao Presidente da República, Assembleia da República e tribunais;
- Cargos dirigentes das Forças Armadas, forças e serviços de segurança dos órgãos públicos que exercem funções de segurança interna, serviços do Sistema de Informações da República Portuguesa e do serviço com a missão de assegurar a gestão do sistema prisional;
- Cargos dirigentes dos órgãos de gestão dos estabelecimentos de ensino;
- Cargos dirigentes dos órgãos de gestão dos estabelecimentos do setor público administrativo da saúde;
- Cargos dirigentes do Ministério dos Negócios Estrangeiros que tenham de ser providos por pessoal da carreira diplomática, ou para cujo provimento tenha sido escolhido pessoal dessa mesma carreira;
- Cargos dirigentes integrados em carreiras.

Os requisitos para o provimento, bem como os critérios de seleção, estão definidos na Lei n.º 6/2011.

⁹ Vd. Decreto-Lei n.º 5/2012, de 17 de janeiro, e Bilhim, 2012. “O mérito nos processos de seleção da alta direção da administração pública portuguesa: mito ou realidade”, in *Sequência*, vol. 33, n.º 65, pp.62-63.

Requisitos para o provimento



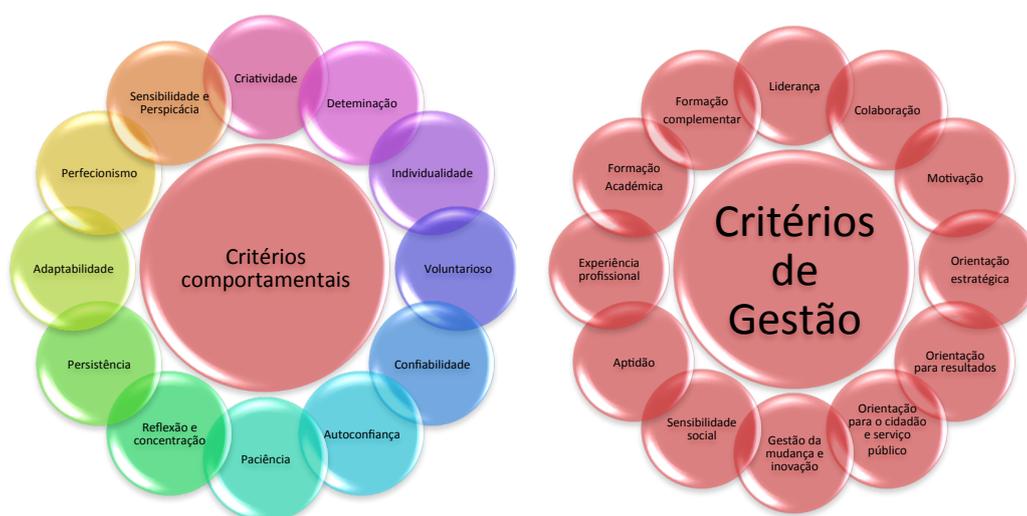
CrITÉRIOS de seleção

A CReSAP procede à seleção com base nos critérios estabelecidos em regulamento aprovado no âmbito das suas competências, designadamente liderança, colaboração, motivação, orientação estratégica, orientação para resultados, orientação para o cidadão e para o serviço público e aptidão.

Procura-se identificar nos candidatos a sua qualidade relativa, manifestada através da combinação de competências de gestão e de competência comportamentais, bem como pela sua personalidade e carácter, nomeadamente avaliando as chamadas “cinco grandes”:

- Equilíbrio emocional;
- Agradabilidade;
- Sociabilidade;
- Adaptação à mudança;
- Humildade.

Figura 3. Critérios comportamentais e de gestão



Os critérios de ponderação de cada um dos critérios de gestão são deliberados pelo júri do respetivo procedimento concursal, tendo em atenção os requisitos preferenciais definidos pelo membro do governo que tutela o organismo em causa. Os critérios de ponderação são publicamente divulgados, nomeadamente no edital de abertura do respetivo procedimento concursal.

No seguimento de algumas dúvidas colocadas sobre a diferença entre requisitos preferenciais e requisitos obrigatórios, a CReSAP veio a prestar o seguinte esclarecimento, divulgado no sítio eletrónico:

- O requisito obrigatório, que constitui motivo de exclusão da candidatura, é a posse, por parte do candidato, de uma licenciatura com mais de 8 ou 12 anos, conforme se trate de cargo de direção superior de 2.º ou 1.º grau;
- a área de formação da licenciatura é sempre um critério preferencial, não constituindo nunca motivo de exclusão, a não ser quando a lei orgânica o exija expressamente.

Em face disto - como o júri avalia tendo em conta o conjunto dos doze critérios constantes do regulamento e da lei, em que a área de formação académica é simplesmente um deles - quem não satisfizer o critério preferencial (tendo menor pontuação) mas satisfizer nos restantes, poderá figurar nas propostas de designação a enviar ao governo, mesmo sem possuir esse critério de preferência.

Acresce que os graus de doutor ou mestre são sempre valorizados desde que considerados adequados ao perfil pelos membros do júri, independentemente de se encontrarem ou não expressos no perfil publicado no aviso integral. A exigência destes graus como requisito obrigatório, e consequentemente fundamento de exclusão, só é possível quando tal conste da lei orgânica respetiva.

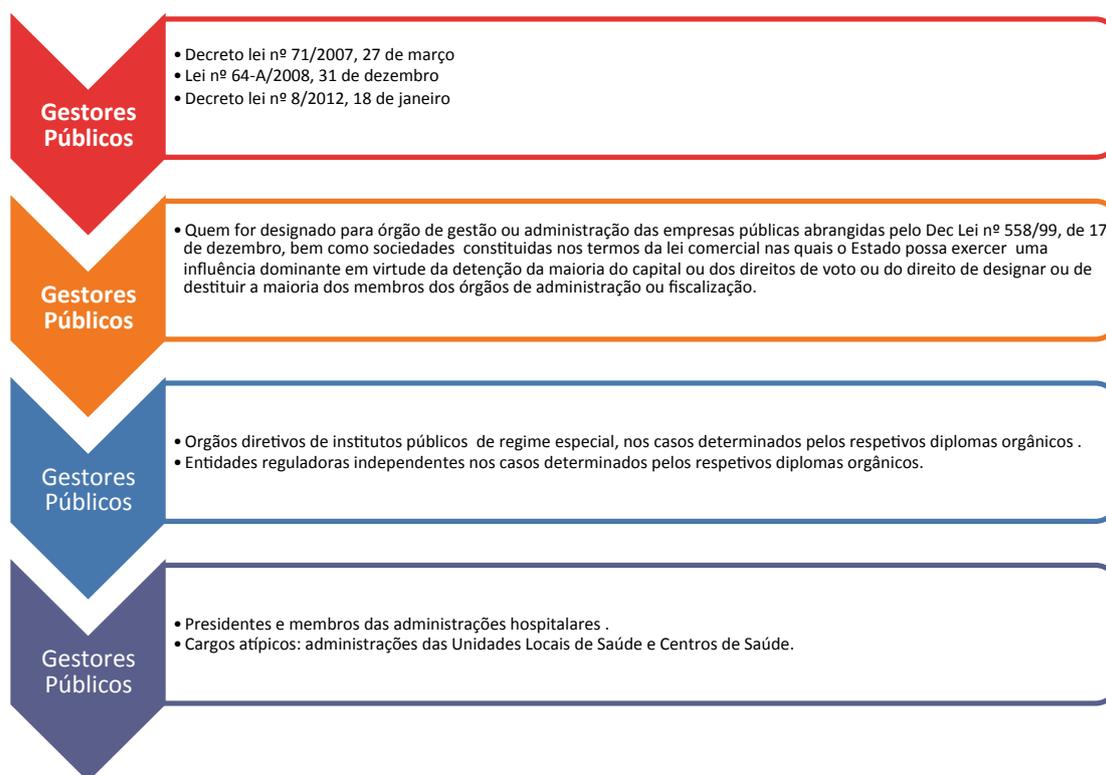
3.3. Gestores Públicos

No que se refere aos gestores públicos, e de acordo com o expresso nos artigos 12º e 13º do decreto-lei nº 71/2007, de 27 de Março, alterado pelo decreto-lei nº8/2012, de 18 de janeiro, encontra-se implementado um novo sistema em matéria de recrutamento e seleção que especifica claramente a importância de se assegurar a observância de critérios de transparência, isenção e mérito. Foi cometida à CReSAP a avaliação curricular e o parecer sobre a adequação de perfil da personalidade a propor para o cargo, com carácter não vinculativo, com base nos seguintes documentos:

- Currículo profissional elaborado de acordo com o modelo europeu;
- Questionário de autoavaliação;
- Perfil do cargo, por defeito, o que se encontra divulgado no sítio eletrónico da CReSAP www.cresap.pt, ou o perfil específico indicado pelo Governo.

O conceito de empresa pública utilizada engloba as entidades públicas empresariais e as sociedades constituídas nos termos da lei comercial, nas quais o Estado ou outras entidades públicas estaduais possam exercer, isolada ou conjuntamente, de forma direta ou indireta, uma influência dominante em virtude da detenção da maioria do capital ou dos direitos de voto ou do direito de designar ou de destituir a maioria dos membros dos órgãos de administração ou de fiscalização¹⁰.

¹⁰ Vd. art. 1º do Estatuto do Gestor Público, aprovado pelo Dec. Lei nº 71/2007, de 27 de março, alterado pela Lei nº 64-A/2008 de 31 de dezembro, e pelo Decreto-lei nº 8/2012 de 18 de janeiro retificado pela Declaração de Retificação nº 2/2012, de 25 de janeiro.



Desta forma, não estão ainda incluídos os gestores das empresas participadas que genericamente incluem organizações empresariais que tenham uma participação permanente do Estado ou de quaisquer outras entidades públicas estaduais, desde que o conjunto das participações públicas não origine uma influência dominante, nem são abrangidos os gestores dos setores empresariais regionais e municipais, sem embargo dos respetivos normativos poderem determinar a sua aplicação.

Quando a solicitação de parecer dá entrada na CReSAP, é nomeado um relator, de entre os vogais permanentes, responsável pela elaboração do parecer, cabendo ainda a um outro vogal permanente o exercício do contraditório face ao mesmo parecer. A Comissão Técnica Permanente, que integra o Presidente e os três vogais permanentes da CReSAP delibera, por unanimidade ou maioria, a aprovação ou recusa do parecer elaborado.

Colocaram-se algumas dúvidas sobre a diferença entre condições legalmente exigíveis para se poder exercer funções de gestor público ou ser titular de cargos de direção na administração pública. Face a tal, a CReSAP divulgou no sítio eletrónico uma informação esclarecendo que :

- O Estatuto dos Gestores Públicos, aprovado pelo Decreto-lei n.º 71/2007, de 27 de março, estabelece (n.º 1, artigo 12.º): “Os gestores públicos são

escolhidos de entre pessoas com comprovada idoneidade, mérito profissional, competências e experiência de gestão, bem como sentido de interesse público e habilitadas, no mínimo, com o grau académico de licenciatura”;

- O Estatuto do Pessoal Dirigente, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, com as alterações impostas pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, estabelece (n.º 1, artigo 18.º): “Os titulares dos cargos de direção superior são recrutados, por procedimento concursal, nos termos dos artigos seguinte e 19.º-A, de entre indivíduos com licenciatura concluída à data de abertura do concurso há pelo menos 12 ou 8 anos, consoante se trate de cargos de direção superior de 1.º ou de 2.º grau, vinculados ou não à Administração Pública, que possuam competência técnica, aptidão, experiência profissional e formação adequadas ao exercício das respetivas funções”;
- Em ambas as situações, de titulares de cargos de direção superior e de gestores públicos, a detenção de licenciatura funciona, de facto, como um requisito necessário e objetivo, nos termos da lei, não se encontrando na disponibilidade do responsável pelo recrutamento dispensar a sua verificação, nem resultando da letra da lei que esse requisito possa ser tomado como dispensável, pelo que se determinado candidato a gestor público não possui licenciatura, não se pode, de todo, dar por verificado o requisito mínimo que é a detenção de licenciatura, sendo por isso irrelevante, quando não possua a licenciatura, a detenção de mestrados ou doutoramentos;
- A existência no Estatuto do Gestor Público de uma referência ao mínimo de licenciatura, para o cargo de gestor público, não pode ser interpretado, em simultâneo, como uma dispensa da licenciatura quando esteja verificada a detenção de grau superior, sob pena de desrespeito do mínimo exigido, uma vez que uma pós-graduação, mestrado ou doutoramento não exigem como requisito de acesso incondicional aos mesmos a detenção de licenciatura, não conferem equivalência a licenciatura, nem atribuem de nenhum modo o grau académico de licenciatura, pelo que não compreendem, em si, a verificação do mínimo - a licenciatura;
- Neste âmbito é especialmente relevante a competência conferida à Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública (CRoSAP), nos termos do n.º 3 do artigo 13.º, do Estatuto do Gestor Público, tendo total independência, nos termos dos respetivos estatutos, aprovados pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, para, acerca da proposta dos membros do Governo responsáveis pela área das finanças e pelo respetivo sector de atividade, decidir sobre a “avaliação, não vinculativa, de currículo e de adequação de competências ao cargo de gestor público da personalidade a que respeita a proposta de designação” e que inclui necessariamente a verificação da componente académica do currículo;

- De referir ainda que não seria congruente uma menor exigência de qualificações académicas para gestores públicos por comparação com as qualificações exigidas para cargos de direção superior de 1.º grau da Administração Pública.

3.4. Organismos ou Cargos Atípicos

Para além destes casos, existem ainda casos atípicos, ou seja, outras áreas da Administração Pública, nomeadamente organismos que não se encontram qualificados possuindo características atípicas, nomeadamente identificação, períodos de mandato e regimes de recrutamento entre outras. No entanto, nestes organismos atípicos os titulares desses órgãos encontram-se parcialmente equiparados a dirigentes superiores de 1.º ou 2.º grau, nomeadamente para efeitos remuneratórios.

Estes organismos atípicos encontram-se tanto em institutos públicos de regime especial (caso dos administradores e secretários das instituições de ensino superior) quanto do regime comum (como parece ser o caso das ACES integrados nas ARS).

Nestes casos, parece existir um vazio legal, o qual deverá ser tendencialmente colmatado, de forma a garantir o mérito e a isenção nos processos de recrutamento e seleção dos respetivos titulares até que a qualificação desses organismos venha a ser clarificada.

No entanto, dado que a CReSAP nos termos da alínea i do artigo 11.º, da Lei n.º 64/2011, de 22 de Dezembro, possui o dever de “cooperar com entidades públicas em matéria de recrutamento e seleção na Administração Pública e de boas práticas e códigos de conduta dos cargos de direção superior”, foi proposto, e aceite, que o Governo solicitasse à CReSAP parecer de avaliação curricular e de adequação de perfil para os casos atípicos acabados de referir.

Acresce que, dada a maior proximidade deste regime atípico com o da direção superior do regime comum, diferente do regime dos gestores públicos, foi proposto e aceite um carácter vinculativo para o parecer da CReSAP.

O sítio eletrónico www.cresap.pt dispõe de um *link* próprio dedicado a este tipo de avaliação.

O perfil genérico assumido pela CReSAP para emitir o parecer de avaliação curricular e de adequação de competências parte da assunção de que a qualidade de um gestor público, ou de responsável equiparado a dirigente superior no caso dos organismos atípicos, manifesta-se através da combinação das competências, das atitudes, dos valores, das capacidades e muito pela personalidade e carácter.

Assim a CReSAP definiu um perfil genérico para o cargo de gestor público em organismos atípicos, tendo em conta as competências e respetivo conteúdo apresentadas no Quadro I.

Quadro 1. Perfil Genérico do Gestor Público e Dirigente Superior em Organismos ou Cargos Atípicos

Competências	Conteúdo
Liderança	Maior ou menor capacidade de cada um para influenciar o comportamento e atitude de outras pessoas em contexto organizacional.
Colaboração	Capacidade de abertura aos outros (pessoas, grupos ou organizações - públicas, privadas, terceiro setor); gosto pelo trabalho em equipa.
Motivação	O cargo exige que o seu titular valorize fortemente os fatores endógenos (interiores à própria pessoa), tais como o próprio interesse pelos desafios do trabalho e a realização pessoal.
Orientação Estratégica	Preocupação com o futuro por oposição ao quotidiano; em que medida coloca o hoje em função do que deverá ser o amanhã. A visão futura da organização condiciona o seu presente.
Orientação para Resultados	O cargo exige que o seu titular revele forte determinação na obtenção de resultados, metas e objetivos. Energia, urgência na ação, capacidade de desafiar os outros e a si próprio.
Orientação para o cidadão e serviço de interesse público	Forte envolvimento na prestação de um serviço de qualidade aos utentes/clientes em particular nos setores onde a empresa atua em representação ou por concessão do Estado, bem como onde o organismo atípico atua.
Gestão da Mudança e Inovação	O cargo exige que o seu titular revele fraca adesão à conformidade oferecida pelas normas e regras e, pelo contrário, forte adesão ao risco calculado, à inovação e ao

Sensibilidade social	<p>desafio constantes do quotidiano em busca de mais e melhor com igual ou menor custo. Desassossego saudável.</p> <p>Forte preocupação com a responsabilidade social da organização em particular pelos efeitos no ambiente. Preocupação com as consequências das decisões. Capacidade de antecipação dos resultados sobre as pessoas, grupos e organizações, evitando efeitos indesejáveis e imprevistos.</p>
Experiência Profissional	<p>Possuir trajeto profissional, (12 anos para equiparação a 1.º grau; 8 anos para equiparação a 2.º grau após a licenciatura, desenvolvido em ziguezague: vertical (chefia de 1.º, 2.º 3.º nível etc.); horizontal (atribuições e competências de planeamento, GRH, financeira, operações, marketing etc.); espacial (prestação de serviço em diversas regiões do País); internacional (diversos países); setores (público, privado, não governamental); ramos/indústrias (diverso tipos de serviços e diferentes atividades económicas); quantidade de anos de trabalho em serviço, igual ou semelhante com a do organismo ou cargo para o qual está a ser avaliado.</p>
Formação Académica	<p>Qualidade da formação; classificação final; quantidade de formação formal (atribuidora de graus académicos); relação entre o conteúdo da formação, o trajeto profissional e o lugar em causa.</p>
Formação Profissional	<p>Valorizar muito positivamente a adequação/relação entre a formação profissional específica obtida e o ziguezague do trajeto profissional (quando abandona as funções de planeamento e abraça as de marketing teve formação específica?).</p>
Aptidão para o cargo	<p>O cargo exige que o seu titular possua conhecimentos sobre o organismo em causa e capacidade para distinguir o essencial do acessório, verificável através da pertinência e razoabilidade das ações principais que pensa desenvolver.</p>

3.5. Entidades reguladoras

Considerando que o perfil dos gestores públicos em entidades reguladoras deveria ser adequado é especificidade da missão que lhes é cometida, e na sequência da publicação da Lei Quadro das Entidades Reguladoras (Lei 67/2013, de 21 de outubro) a CReSAP definiu um perfil genérico para o cargo de gestor público em organismos atípicos, tendo em conta as competências e respetivo conteúdo apresentadas no Quadro 2, bem como.

Quadro 2. Perfil Genérico do Gestor Público em Órgãos Reguladores

Competências	Conteúdo
Liderança	Influenciar o comportamento e a atitude de outros (pessoas, grupos ou organizações, nomeadamente órgãos reguladores) através da capacidade de abertura, gosto pelo trabalho em equipa, garantindo o princípio da oportunidade e aplicação de normas sancionatórias. Trabalhar com os outros, valorizando-os e não pelos outros, sem se deixar “capturar”.
Motivação para o cargo	Dar primazia aos fatores endógenos, traduzidos numa orientação pessoal, intelectual, emocional e cívica para o interesse nacional e social sobrepondo-os a outros interesses. Necessidade de conjugar o interesse individual com o profissional, mantendo um justo equilíbrio e uma atitude ética.
Orientação Estratégica e para os resultados	Orientar-se para políticas de longo prazo evitando a “visão de túnel” focada num único mandato e compreensão revelada da importância dos níveis socialmente ótimos das rendas, do excedente do consumidor e da política de incentivos através de resultados concretos traduzidos por medidas que garantam a igualdade de oportunidades concorrenciais atuais ou potenciais e o respeito pelos interesses da sociedade em geral.
Orientação para o cidadão e serviço de interesse público	Otimizar os recursos públicos através da prestação de serviços de qualidade elevada e pelo exercício das liberdades fundamentais

Gestão da Mudança e Inovação	<p>tais como a liberdade de escolha e de oportunidade.</p> <p>Revelar capacidade para caracterizar e identificar as tendências atuais e evolutivas do contexto, bem como dos seus diversos intervenientes e intervir no sentido da resolução de problemas existentes ou da prevenção de problemas futuros, de forma eficaz e tendo sempre em conta o interesse público e do cidadão. Capacidade para avaliar o impacto das políticas públicas e atuar em conformidade.</p>
Experiência Profissional	<p>Possuir trajeto profissional consistente, no mínimo de 12 anos, dos quais 5 de experiência em órgãos de regulação/ auditoria ou ensino nesta área ou afim. Valoriza-se o conhecimento significativo do setor a ser regulado, embora se considere que a experiência apenas num operador pode colocar o perigo de “captura”.</p>
Formação Académica	<p>Apresentar formação académica de qualidade (posição nos ranking conhecidos desse curso/Faculdade/universidade); Classificação final; Quantidade de formação formal (atribuidora de graus académicos), relação com o trajeto profissional, e alinhamento com o cargo em causa.</p>
Formação Profissional	<p>Mostrar a adequação/relação entre a formação profissional específica que foi obtendo, o trajeto profissional descrito e o cargo em causa.</p>
Espírito de missão	<p>Revelar orientação para a concretização de uma missão e visão, que tenha em linha de conta o superior interesse do Estado, da sociedade e dos cidadãos, garantindo o respeito pelos Direitos, Liberdades e Garantias.</p>
Cultura de independência	<p>Revelar capacidade de resiliência em lidar com qualquer tipo de pressão e frustração (político, económico, cultural), tendo sempre em conta, de forma transparente, as linhas de orientação política emanadas dos Órgãos de Soberania, das Leis e dos Tratados. Não confundir independência com obstinação, nem obstinação com firmeza, articulando bem o rigor dos princípios com a flexibilidade dos processos.</p>
Disponibilidade para um Escrutínio Democrático de elevada frequência	<p>Expressar pro-atividade ao escrutínio/auditoria/avaliação das suas atividades por entidades independentes e mandatadas para isso, estimulando em tudo essas ações de controlo. Demonstrar preocupação com a transparência das</p>

Aptidão para o cargo

decisões.

Possuir o “saber ser” necessário ao bom desempenho do cargo, nomeadamente, equilíbrio emocional; agradabilidade; sociabilidade; assertividade, sabendo ouvir.

4

Regulamentação

No quadro das suas competências, e conforme o estabelecido no artº 12º dos seus Estatutos, a CReSAP elaborou regulamentos necessários á boa execução das suas funções.

Os regulamentos foram amplamente discutidos em diversas reuniões plenárias de todos os membros da CReSAP, para as quais foram ainda convidadas diversas personalidades com conhecimentos e experiência jurídica na área da administração pública.

Regulamento de Tramitação dos Procedimentos de Recrutamento e Seleção dos Cargos de Direção Superior na Administração Pública

- Dando lugar ao cumprimento dos princípios constitucionais e legais da liberdade de candidatura, de igualdade de oportunidades e de condições para todos os candidatos , bem como a imparcialidade e isenção dos júris e especificando que a seleção é feita com base no mérito , de acordo com processos objetivos , imparciais e aplicados de forma consistente.
- Aprovado em reunião plenária da CReSAP, nas instalações do ISCSP, a 4 de Junho de 2012

Regulamento Interno

- Estabelece as condições de funcionamento e de desempenho das atribuições da CReSAP
- Aprovado em reunião plenária da CReSAP, nas instalações do ISCSP, a 11 de Junho de 2012

Regulamento de Tramitação de Procedimentos: Avaliação Curricular e Parecer sobre Adequação de Perfil (cargo de gestor público)

- Dando cumprimento aos critérios de transparência, isenção e mérito, de acordo com processos objetivos, imparciais e aplicados de forma consistente.
- Aprovado em reunião plenária da CReSAP, nas instalações do ISCSP, a 18 de Junho de 2012

Em 2013, foi publicado em Diário da República o Regulamento Interno (Despacho n.º 7532/2013, de 27 de maio, 2.ª série, n.º 112, de 12 de junho). Na mesma data, foi ainda publicado o Regulamento de Tramitação de Procedimentos de Avaliação Curricular e Parecer sobre Adequação do Perfil do Cargo de Gestor Público (Despacho n.º 7533/2013, de 27 de maio, Diário da República, 2.ª série, n.º 112, de 12 de junho de 2013). O Regulamento de Tramitação dos Procedimentos de Recrutamento e Seleção de Cargos de Direção Superior na Administração Pública foi publicado em Diário da República, 2.ª série, n.º 111, de 11 de junho de 2013 (Despacho n.º 7455/2013, de 27 de maio).

Por deliberação da Comissão de Recrutamento e Seleção da Administração Pública, reunida em plenário a 8 de novembro de 2013, foi alterado o n.º 2, do art.º 12.º do “Regulamento de Tramitação dos Procedimentos de Recrutamento e Seleção dos Cargos de Direção Superior na Administração Pública”, que passou a ter a seguinte redação:

“2 – O Presidente da CReSAP designa quem substitui o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos”.

Figura 4. Procedimentos Concursais : Júris

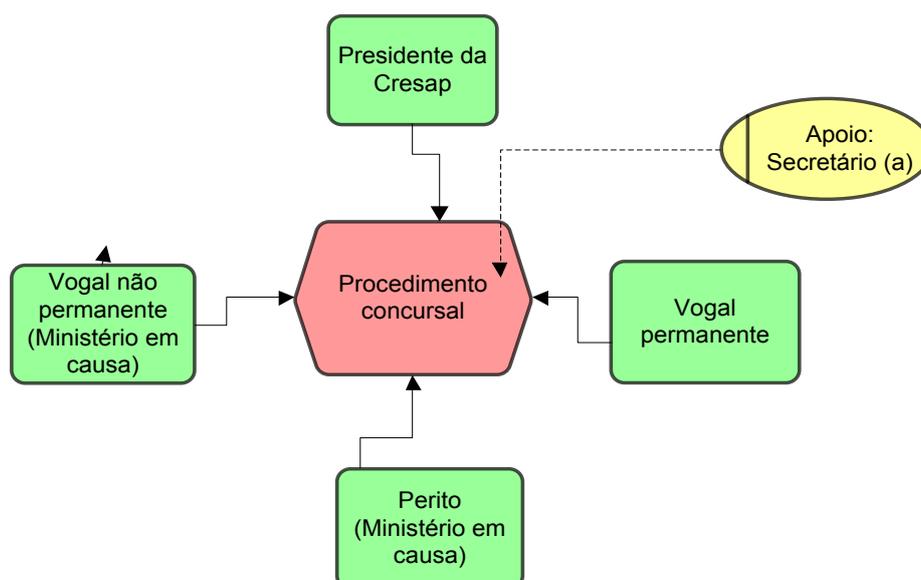


Figura 5. Avaliação Curricular e Parecer sobre Adequação do Perfil ao cargo de Gestor Público

Comissão Técnica Permanente



5

Documentos de suporte

O documento “Questionário de Autoavaliação Curricular”, anexo ao Regulamento de Tramitação dos Procedimentos de Recrutamento e Seleção dos Cargos de Direção Superior na Administração Pública, convida o potencial candidato a responder ao conjunto dos 12 critérios de desempenho, detalhados com base em descritores, conforme se pode ver, de forma sucinta, na árvore apresentada na Figura 6.

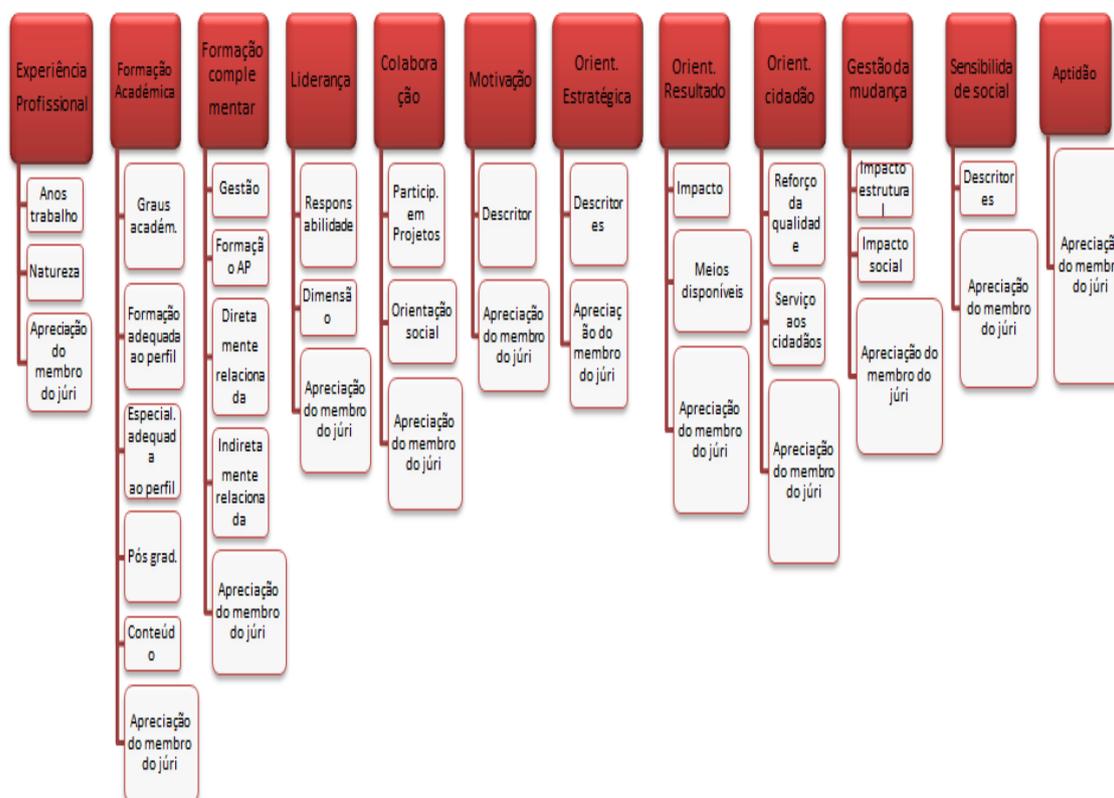
Para cada critério, o potencial candidato deverá escolher o descritor que considera melhor retratar a sua experiência, competências e aptidões profissionais, reportando-se sempre ao seu currículo e não esquecendo que todas as respostas podem eventualmente vir a ser objeto de confirmação. É ainda solicitado que o potencial candidato faça um exercício de autoclassificação com base na sua perceção valorativa face ao perfil do lugar/cargo a que se candidata.

A qualquer momento, em fase posterior ao procedimento concursal em causa, o potencial candidato pode voltar a utilizar o seu questionário de autoavaliação curricular, introduzindo correções ou informação complementar com vista a uma nova candidatura.

Em cada procedimento concursal a plataforma associa o CV dos candidatos. Os membros de cada júri acedem posteriormente às informações disponibilizadas pelos candidatos através da inclusão do respetivo CV e no questionário de autoavaliação curricular.

Compete a cada membro do júri apreciar o currículo e demais informações prestadas pelos candidatos e atribuir uma classificação, tendo em conta as ponderações deliberadas em reunião do júri e divulgadas em edital publicado no *site* da CReSAP.

Figura 6. Árvore dos critérios de desempenho



A fim de evitar eventuais riscos de sobre ou sub-valorização de critérios, são introduzidos intervalos de variação por grupos, conforme se exemplifica na Figura 6. Compete a cada júri deliberar sobre a ponderação a atribuir a cada um dos critérios, atenta os requisitos indicados pela tutela. Não é possível, contudo, controlar o resultado final através da escolha de uma ponderação elevada atribuir a um dado critério, em detrimento dos demais. Na verdade, o desenho do mecanismo não permite tal comportamento, especificando intervalos de variação mínima e máxima para grupos de critérios.

A avaliação de cada membro do júri é feita *on-line*, diretamente na plataforma (Figura 7); em média, demorará entre 15 a 25 minutos a fazer a avaliação de cada candidato. Para tornar mais fácil o acesso á plataforma, foi elaborado um guião, distribuir aos membros do júri.

Figura 7. Intervalos de variação por grupos de critérios

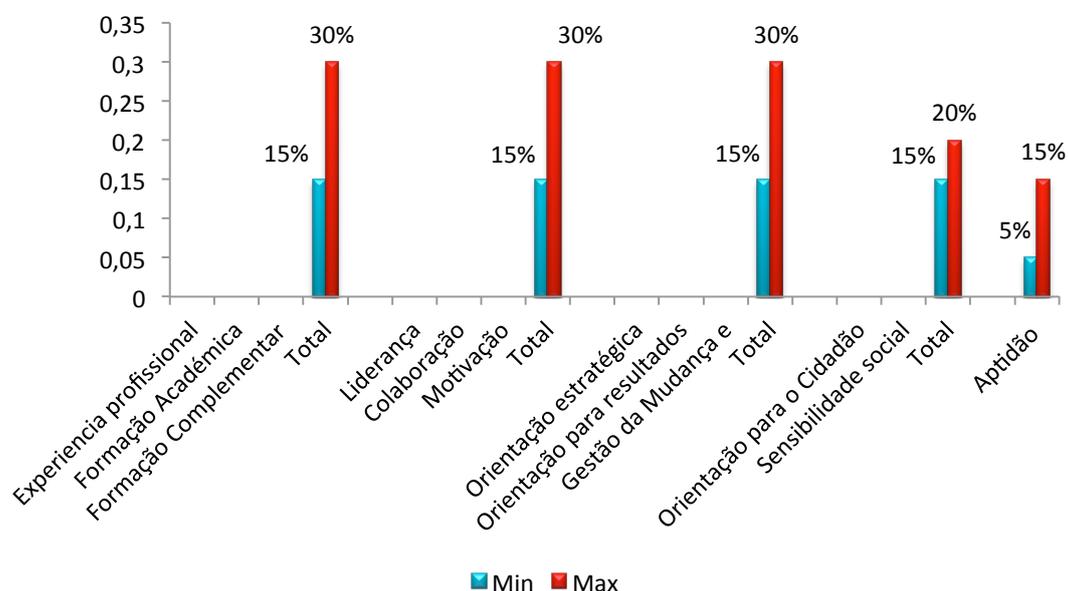


Figura 8. Avaliação on-line

COMISSÃO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO PARA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

CONCURSOS TAREFAS NOTIFICAÇÕES

Terminar Sessão

Definições De Conta

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

ANOS DE TRABALHO

Superior a 20 anos

NATUREZA DA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

Experiência profissional e competências de gestão por período superior a 20 anos em área cujo conteúdo esteja diretamente relacionado com o perfil do cargo em concurso.

APRECIÇÃO DO MEMBRO DO JÚRI

Classificação

Justificação

Curriculum Guardar Visualizar Candidaturas Seguinte

De forma análoga, foi desenvolvida documentação de suporte à emissão de pareceres sobre adequação do perfil para o cargo de gestores públicos, de acordo com o respetivo regulamento de tramitação de procedimentos, com vista a introduzir objetividade e rigor na análise.

É solicitado à personalidade indigitada que preencha um formulário que complemente o currículo apresentado, descrevendo situações que considere representativas e eventualmente apresentando indicadores de sucesso nos diversos critérios de desempenho: 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 complementar e aptidão.

O formulário de avaliação curricular (Figura 9), acompanhado do respetivo CV e de uma declaração de aceitação do parecer da CReSAP, assinada pelo próprio, deverá ser remetido á comissão pelo membro do Governo responsável pela tutela.

Figura 9. Formulário de avaliação curricular

Regulamento de Tramitação de Procedimentos
Avaliação Curricular e Parecer sobre Adequação do Perfil
(cargo de gestor público)
(NOME)
(Anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 4.º)

A preencher pelo indigitado (máx. 500 caracteres por ponto) e a remeter à CReSAP pelo membro ou membros do Governo responsáveis pela tutela.

1. Liderança
Durante o seu percurso profissional exerceu funções de direção/chefia a diferentes níveis de responsabilidade hierárquica.
Descreva brevemente uma situação que considere representativas da sua experiência profissional enquanto líder. Apresente um indicador de sucesso.

2. Colaboração
Colaborou com outras unidades organizacionais, em posições de liderança ou não, no sentido de se atingir objetivos comuns e partilhados, orientados para o aumento da eficiência e eficácia do todo organizacional.

6

Sistema de Gestão de Recrutamento e Desmaterialização

O “Questionário de Autoavaliação curricular “ constituiu a base de um Sistema de Gestão de Recrutamento desenvolvido especificamente para a CReSAP pela empresa Atelier Lógico ao longo de 2012. O objetivo foi construir uma plataforma informática que tornasse possível a inserção de dados respeitantes a procedimentos concursais, bem como o seu tratamento.

O desenvolvimento do Sistema de Gestão de Recrutamento e a sua operacionalização foi marcado por uma enorme urgência e por um significativo sucesso. Foi necessário analisar e definir os requisitos, instalar e configurar a plataforma e todas as suas dependências, bem como configurar o sistema de acordo com os documentos produzidos pela CReSAP.

O período de tempo decorrido entre a aprovação do questionário de autoavaliação que constitui a base da plataforma e a abertura do primeiro procedimento concursal foi apenas cerca de dois meses, o que é na verdade surpreendente. E nesse período de tempo, procedeu-se ainda á definição de requisitos processuais considerados como necessários como a marcação das reuniões dos júris, a elaboração das atas e a produção da documentação a ser publicitada, operações operacionalizadas pelo Sistema de Gestão de Recrutamento desenvolvido.

Na verdade, inúmeras reuniões e um trabalho de grande qualidade permitiram que em meados de setembro se desse início o teste da plataforma e posterior abertura de procedimentos concursais. Entre setembro e dezembro de 2012 a plataforma informática foi ainda objeto de pequenas adaptações e correções pontuais que

garantissem maior funcionalidade e eficiência tanto na interface com potenciais candidatos, quanto na sua operacionalização ao longo das diversas fases processuais.



CONCORRER É UM ATO DE CIDADANIA.

Mais candidatos mais mérito.

Lance hoje o seu CV na plataforma.

Registar **Iniciar Sessão**

A plataforma em causa permite ao potencial candidato a inserção on-line de todas as informações curriculares, bem como anexar a documentação comprovativa do grau académico.

Para tal, tem apenas que:

- Proceder previamente ao registo no sítio eletrónico da CReSAP, identificando-se com o NIF;
- Introduzir a qualquer momento o seu CV na plataforma, sendo permitida a sua atualização;
- Responder *on-line* ao questionário de autoavaliação.

Ao longo de 2013, procedeu-se á identificação e correção de problemas de *design* da plataforma, bem como na configuração do software. Ainda que não tenha sido possível o desenvolvimento de novas funcionalidades que permitam a produção mensal de estatísticas de acordo com os requisitos da CReSAP, pode considerar-se que o *software* comprovou a sua eficácia e se encontra estabilizado. Procedeu-se ainda ao desenvolvimento de um software de gestão documental, com possibilidade de arquivo de todos os e-mail recebidos e enviados e a sua integração com o Sistema de Gestão de Recrutamento.

Procurou-se, por outro lado, criar bases de dados para toda a documentação criada, recebida e enviada, incluindo os procedimentos concursais e os pareceres de adequação de perfil de gestores públicos. O software Weebox – Gestão Simplificada de Documentos encontra-se atualmente na fase de teste, sendo que o atraso na sua implementação se ficou a dever fundamentalmente á excessiva acumulação de procedimentos concursais que tiveram de ser abertos ao longo de dezembro de 2013.

7

Procedimentos Concurrais : Resultados

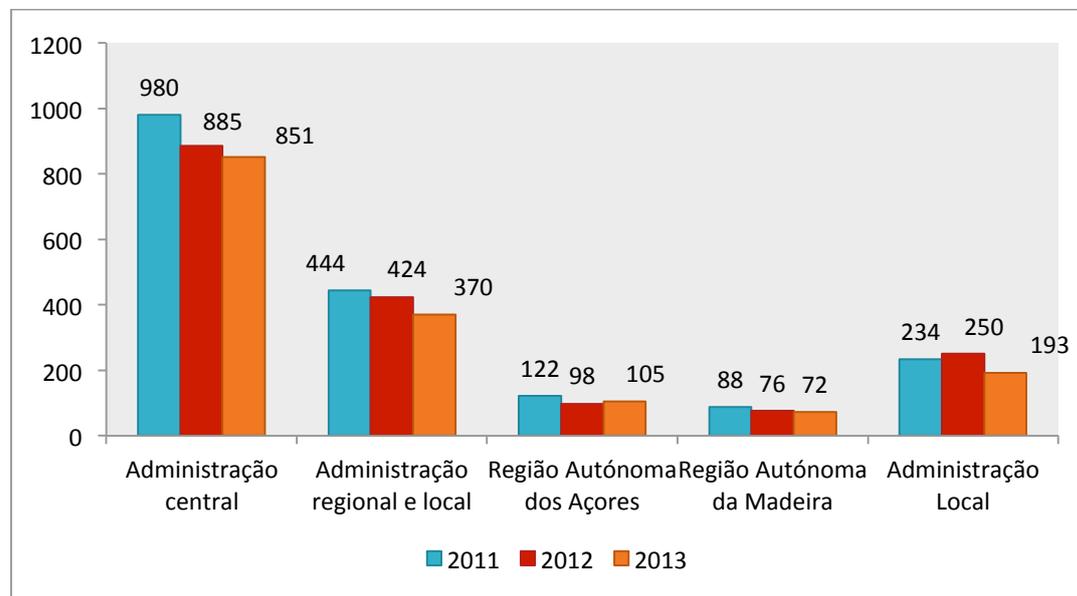
7.1 Necessidades e Pedidos de Abertura

Entre julho e setembro de 2012 foram conduzidos trabalhos preparatórios com vista à calendarização da abertura de todos os procedimentos concursais previstos até ao final de 2013. Esse objetivo foi possível a partir de uma série de reuniões entre cada Ministro e o Presidente da CReSAP. O desafio atribuído à CReSAP traduzia-se pela abertura de procedimentos concursais para todos os cargos de direção superior de 1º e 2º grau na administração pública até ao final de 2013; à semelhança da administração direta do Estado, a CReSAP deveria ainda proceder ao recrutamento e seleção para os órgãos de direção dos institutos públicos.

A previsão inicial, de acordo com dados da DGAEP, referentes ao último trimestre de 2012, apontava para uma necessidade de abertura de cerca de 800 procedimentos concursais (Figura 10); no entanto, as reestruturações e fusões que foram sendo conduzidas foram diminuindo esse número. A Figura 11 mostra o número de dirigentes superiores na administração central, entre 2011 e 2013, sendo certo que parte desses cargos, nos termos da lei, estão excecionados da abertura de procedimentos concursais pela CReSAP.

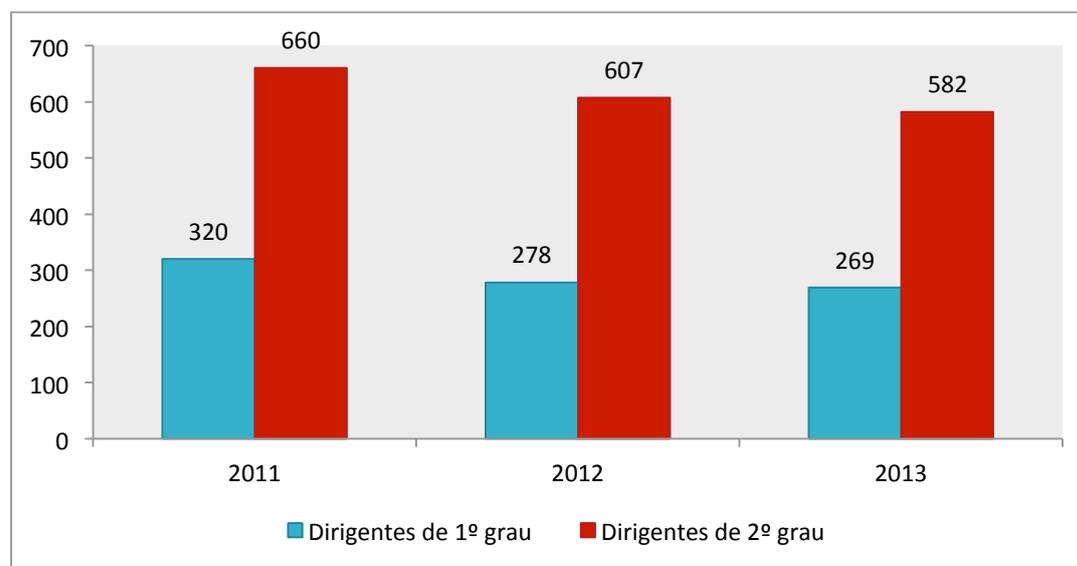
Ainda que tenha sido por diversas vezes tentada uma calendarização de abertura dos procedimentos concursais ao longo de 2013, apresentada e discutida com os diversos ministérios por forma a permitir a abertura atempada e organizada de todos os procedimentos concursais até final do ano, cumprindo dessa forma o disposto legalmente, na prática não foi seguida na maioria dos casos.

Figura 10. Dirigentes superiores nas administrações públicas, dezembro de 2011, 2012 e 2013



Fonte: DGAEP, Síntese Estatística do Emprego Público, 4º trimestre de 2013

Figura 11. Dirigentes Superiores de 1º e 2º grau na administração central, 2011 a 2013



Fonte: DGAEP, Síntese Estatística do Emprego Público, 4º trimestre de 2013

O resultado foi uma acumulação excessivamente elevada de pedidos formulados no último trimestre, em particular nos últimos dois meses do ano, que criou e criará ainda dificuldades sérias ao longo de 2014 (Figura 12).

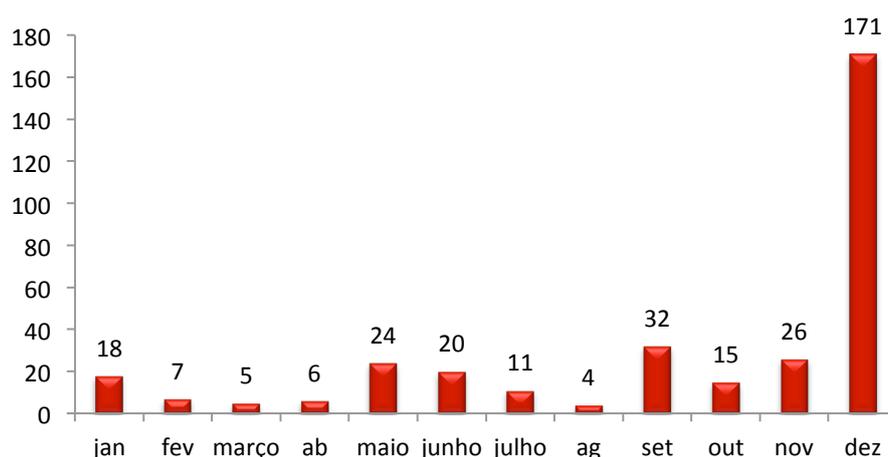
Ao todo, a CReSAP procedeu já á abertura de 369 procedimentos concursais, envolvendo 372 vagas e abrangendo um total de 2.583 candidaturas.

Entre finais de agosto e finais de dezembro de 2012 foram solicitadas à CReSAP a abertura de 33 procedimentos concursais, de acordo com a calendarização previamente acordada. Já no ano de 2013 foram abertos 334 novos procedimentos concursais, dez vezes mais que no ano anterior(Figura 13).

Na verdade, dado que alguns concursos transitaram de 2012 para 2013, ao longo do ano iniciaram-se, ou completaram-se, 352 procedimentos concursais, o que perfaz uma média de 1,4 concursos por dia útil.

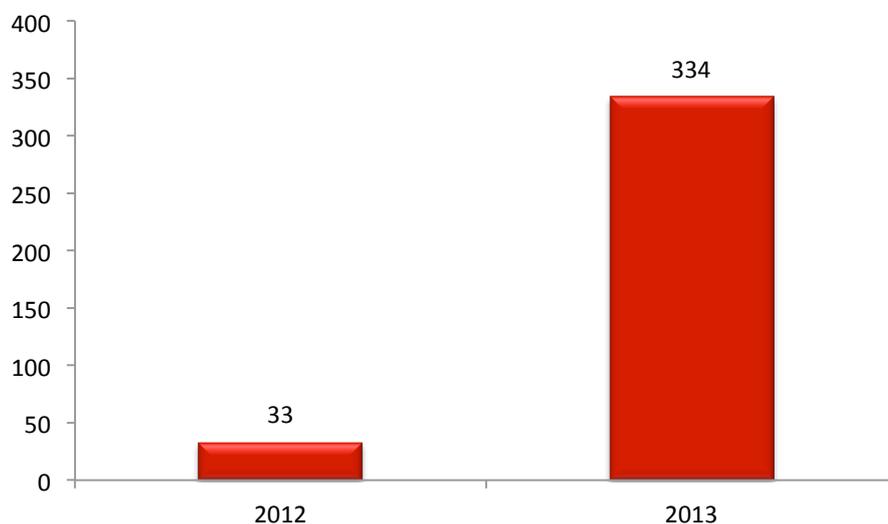
Deve ainda assinalar-se que onze procedimentos concursais foram anulados ou suspensos, por motivos de ordem diversas, nomeadamente alterações das respetivas leis orgânicas, extinção do cargo ou mesmo correções nos requisitos especiais exigidos. O número médio de candidatos por procedimento concursal foi de 13,84; o intervalo de variação registou-se entre 2 e 49.

Figura 12. Pedidos de abertura de procedimentos concursais (2013), por meses



Fonte: CReSAP, 31 de janeiro de 2014

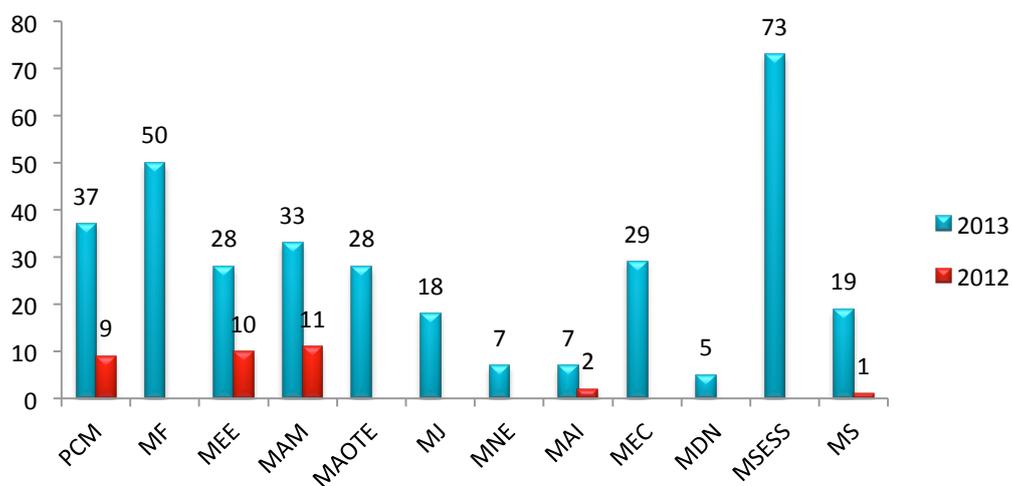
Figura 13. Pedidos de abertura de procedimentos concursais, 2012 e 2013



Fonte: CReSAP, 31 de janeiro de 2014

Os organismos onde foram solicitados pedidos de abertura de procedimentos concursais para dirigentes superiores de 1º e 2º grau estão apresentados na Figura 14.

Figura 14. Pedidos de abertura por ministério, 2012, 2013

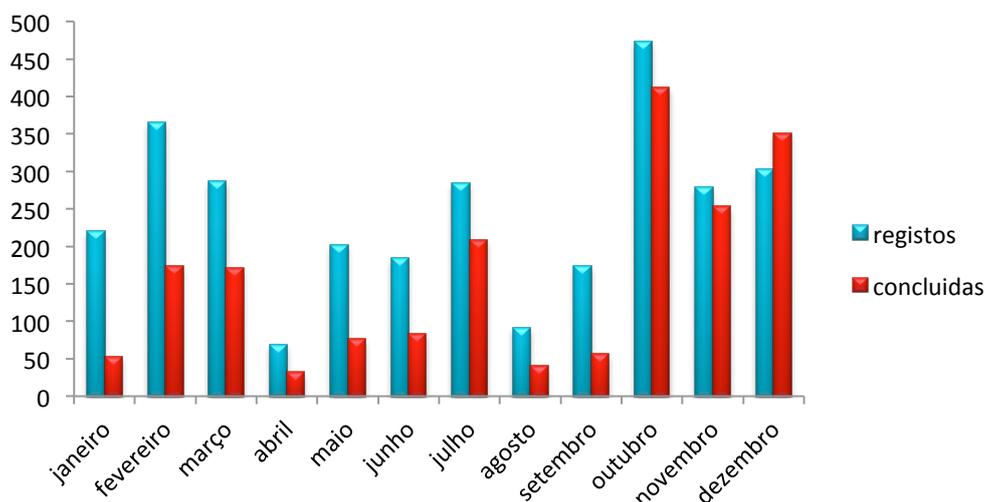


Fonte: CReSAP, 31 de janeiro de 2014

7.2. Registos e Candidaturas

Os procedimentos concursais abertos ao longo de 2013 justificaram o registo de 2.930 potenciais candidatos, indiciando uma taxa de atratividade semelhante á de 2012; um número muito significativo (cerca de 97%) dos novos registos ativou ou confirmaram a conta e iniciaram a sessão pelo menos uma vez. No final de 2013, a plataforma da CReSAP totalizava já 4.832 registos diferentes.

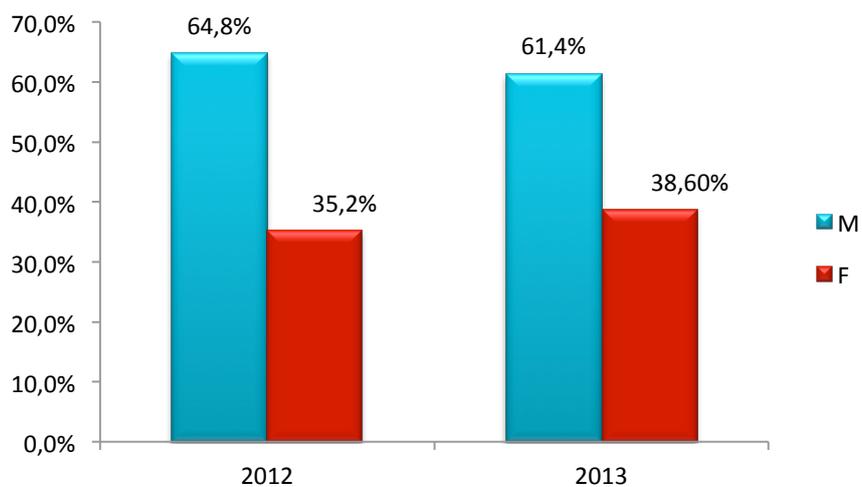
Figura 15. Evolução mensal dos registos e candidaturas concluídas, 2013



Fonte: CReSAP, 31 de janeiro de 2014

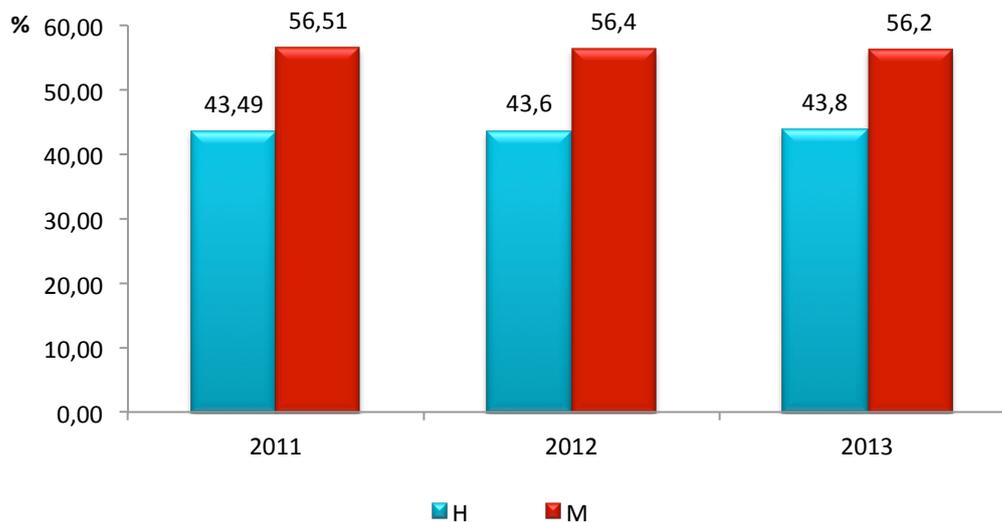
Tal como ocorreu já em 2012, os registos foram efetuados maioritariamente por homens (62%), no intervalo etário entre os trinta e os trinta e nove anos (Figura 16). Nesta medida, continua a verificar-se uma procura muito baixa dos procedimentos concursais para dirigentes superiores por parte das mulheres, sendo certo que no universo das administrações públicas 56% dos funcionários são do sexo feminino (2013; Figura 17). Em 2013, 257% dos dirigentes superiores de 1º grau, na administração central, eram do sexo feminino; no caso dos dirigentes superiores de 2º grau o peso relativo era de 36,8% (Figura 18).

Figura 16. Registos na plataforma, por sexo, 2013 e 2012 (%)



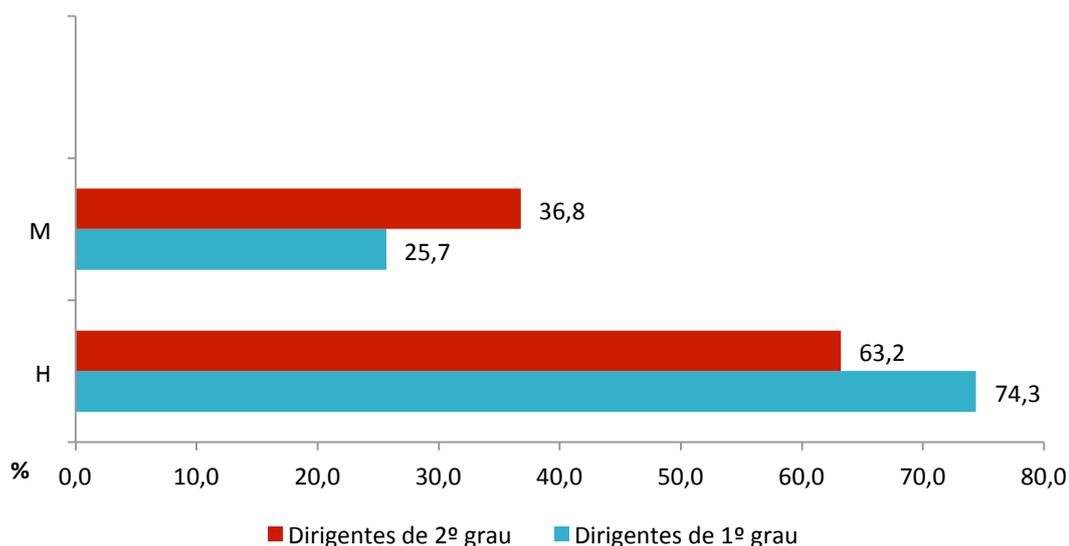
Fonte: CReSAP, 31 de janeiro de 2014

Figura 17. Emprego nas administrações públicas, por sexo, 2011-2013 (%)



Fonte: DGAEP, Síntese Estatística do Emprego Público, 4º trimestre de 2013

Figura 18. Dirigentes superiores na administração central, 2013, por sexo (%)

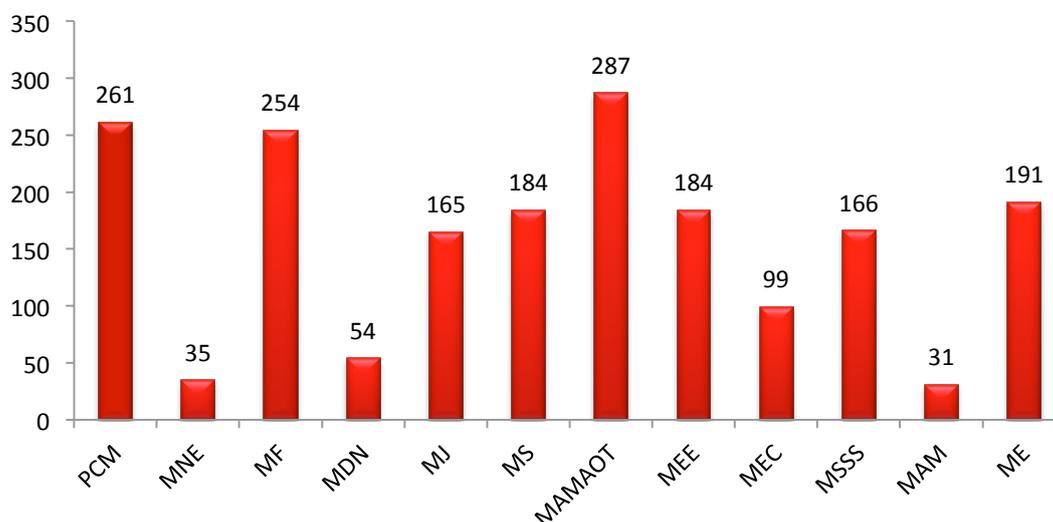


Fonte: DGAEP, Síntese Estatística do Emprego Público, 4º trimestre de 2013

Em 2013, 65% dos utilizadores da plataforma da CReSAP concluíram as suas candidaturas, o que é significativamente mais elevado do que ocorreu em 2012, quando apenas cerca de um terço dos utilizadores da plataforma da CReSAP terminou, com sucesso, a candidatura.

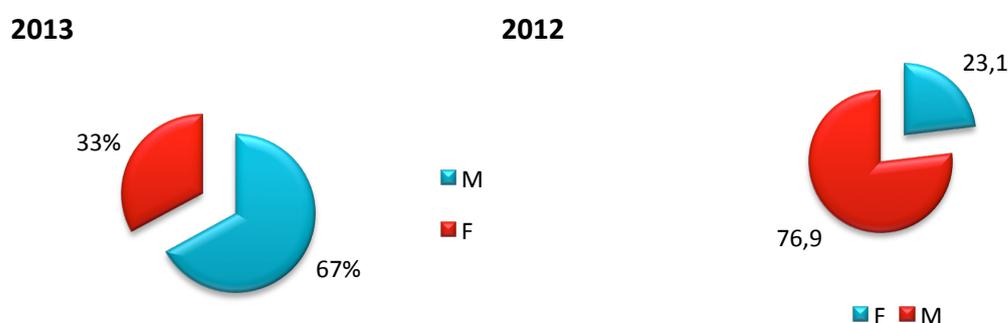
Ao longo do ano, foram iniciadas 3.482 candidaturas, das quais 55% foram concluídas com sucesso. A média de candidaturas, por candidato, foi 2,134, o que é na verdade muito razoável e traduz uma clara focagem por parte dos candidatos nos cargos cujas funções maximizam as vantagens comparativas decorrentes dos seus currículos. Apenas como curiosidade, o número máximo de candidaturas por candidato, em 2013, foi 61, seguido de imediato por 38, em qualquer dos casos claramente excessivo.

Nas 1.911 candidaturas concluídas com sucesso, a maioria ocorreu face aos procedimentos concursais abertos no contexto do Ministério da Agricultura, do Mar, Ambiente e Ordenamento do Território, da PCM e do Ministério das Finanças (Figura 19).

Figura 19. Candidaturas concluídas, por Ministério, 2013

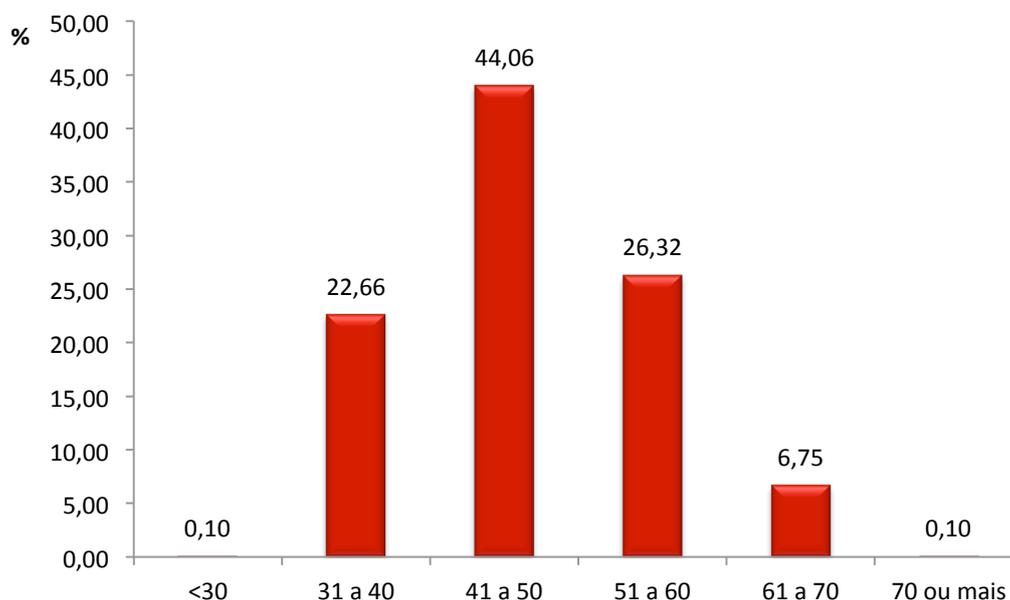
Fonte: CReSAP, 31 de janeiro de 2014

A tendência, nas candidaturas concluídas, reforça a posição relativa face ao género já detetada nos registos na plataforma; 67% são homens (Figura 20). Este comportamento poderá tão só traduzir uma menor adesão ao risco nesta fase inicial, podendo no futuro vir a evoluir para uma situação que criem condições para permitir uma maior participação das mulheres em cargos de topo. Ainda assim, é justo que se sublinhe a melhoria verificada face a 2012, quando 76,9% das candidaturas foram do sexo masculino.

Figura 20. Candidaturas concluídas com sucesso, 2012/ 2013: distribuição por sexo (%)

Fonte: CReSAP, 31 de janeiro de 2014

Figura 21. Candidaturas com Sucesso : Estrutura Etária, 2013 (%)



Fonte: CReSAP, 31 de janeiro de 2014

O número médio de candidaturas por procedimento concursal foi relativamente baixo, ainda que com uma tendência para aumentar; apenas onze pessoas. O número de candidatos variou entre um mínimo de dois e um máximo de 27, o que na atual conjuntura revela um comportamento curiosamente de forte aversão ao risco.

Cerca de um terço dos candidatos pertencia ao setor privado, parte significativa dos quais com experiência em funções de gestão. Concorreram pessoas da administração central e da administração local, e das várias regiões do país, ainda que a larga maioria residisse na grande Lisboa. O espectro profissional das candidaturas, pese embora tratar-se ainda de uma amostra pouco significativa, foi muito lato, abrangendo magistrados e docentes do ensino superior.

Os atuais titulares dos cargos em causa têm concorrido em mais de 95% dos casos.

7.3 Propostas enviadas à tutela : “short lists”

De acordo com o Regulamento de Tramitação dos Procedimentos de Recrutamento e Seleção, os métodos de seleção incluem uma entrevista de avaliação.

A entrevista de avaliação visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências de gestão e comportamentais consideradas essenciais para o exercício do cargo, e publicitadas no edital de abertura do procedimento. É composta pela avaliação de competências integrada por um conjunto de provas que permitem identificar o perfil de competências do candidato, e por uma entrevista pessoal com os membros do júri.

São submetidos à fase da entrevista até seis candidatos objeto de avaliação curricular, escolhidos com base na classificação média obtida no conjunto dos critérios de desempenho e dos membros do júri. Os candidatos são informados da data da entrevista através do respetivo endereço eletrónico.

Na sequência das entrevistas, o júri delibera sobre a lista de três candidatos, ordenados alfabeticamente, que deverá ser apresentada ao membro do Governo.

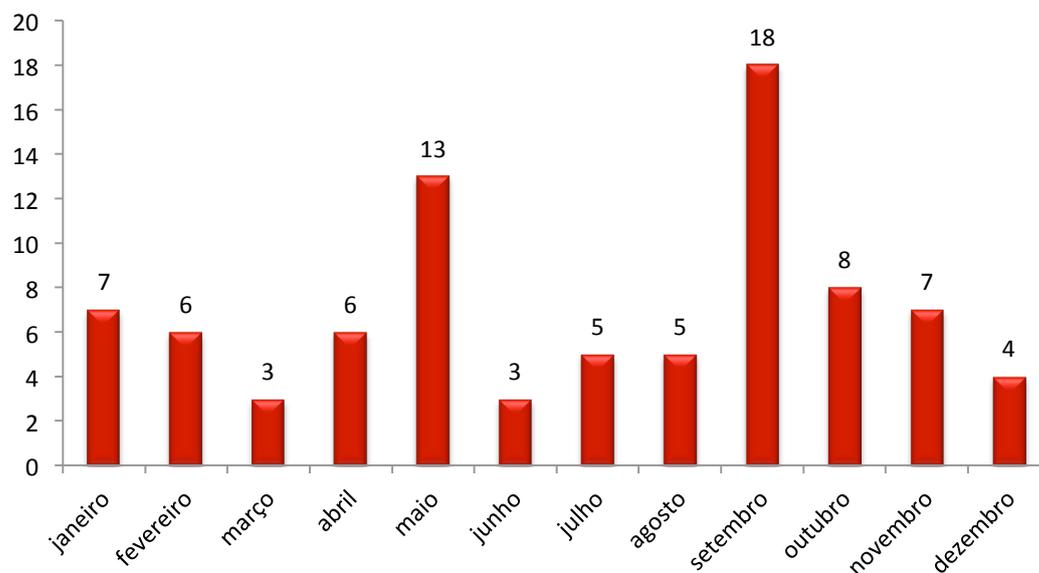
Em 2013, foram enviadas aos membros do Governo respetivos, 85 propostas de designação (“short lists”), cuja distribuição ao longo do ano está apresentada na Figura 22; em alguns casos, os concursos envolviam duas vagas. Estas propostas correspondem aos procedimentos concursais iniciados no ano em causa, e refletem o fato, já assinalado, de a maioria das aberturas dos concursos ter ocorrido nos últimos meses do ano.

As propostas de nomeação enviadas resultaram, em 2013, em 81 personalidades nomeadas, algumas das quais no contexto de procedimentos concursais concluídos ainda durante 2012 ; a distribuição mensal está apresentada na Figura 23. O Quadro 3 apresenta a listagem de todas as nomeações efetuadas, no ano, para procedimentos concursais concluídos em 2013.

Em 16 dos procedimentos concursais para os quais foi enviada uma proposta, a 31 de dezembro, não tinha ainda existido nenhuma nomeação, sendo certo que em quatro desses casos se verificou, posteriormente, a extinção do lugar ou a alteração do regulamento orgânico.

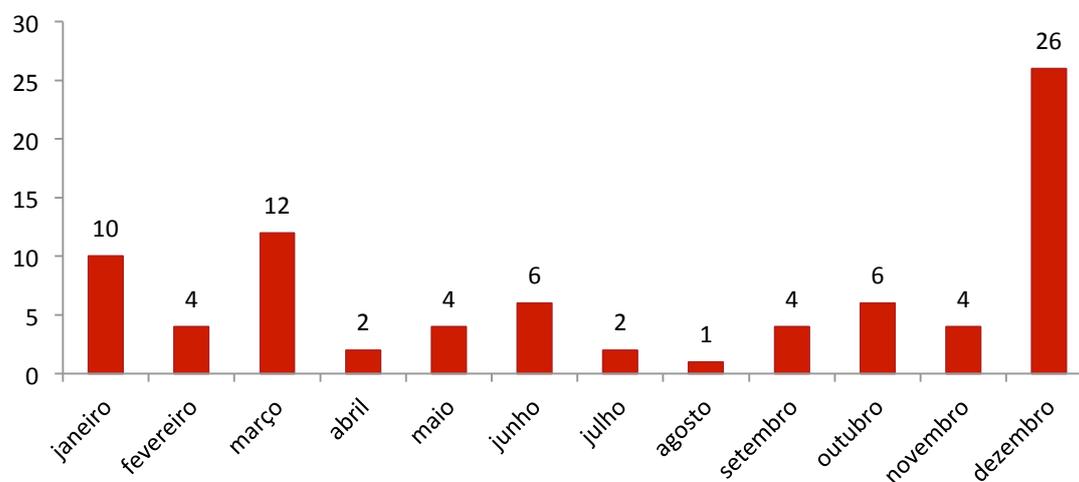
De entre as 81 pessoas nomeadas em 2013, 69,1% eram do sexo masculino e 30,09% do sexo feminino, como era aliás previsível dada caracterização dos registos efetuados e das candidaturas concluídas (Figura 24). 39,5% dos nomeados eram dirigentes superiores de 1º grau e do sexo masculino (Figura 25).

Figura 22. Distribuição mensal de propostas (“short lists”) enviadas às tutelas



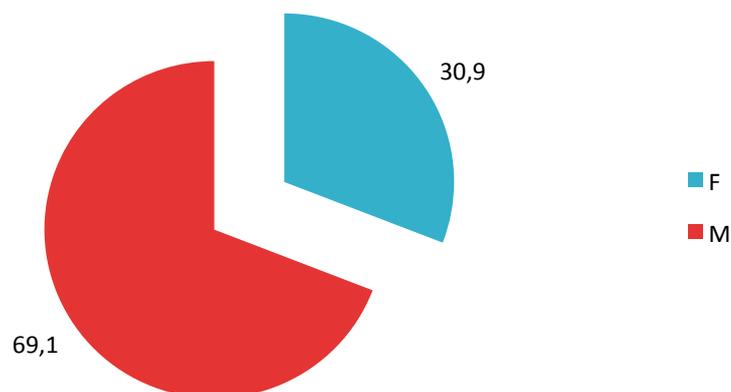
Fonte: CReSAP, 31 de janeiro de 2014

Figura 23. Distribuição mensal de nomeações de dirigentes superiores, 2013



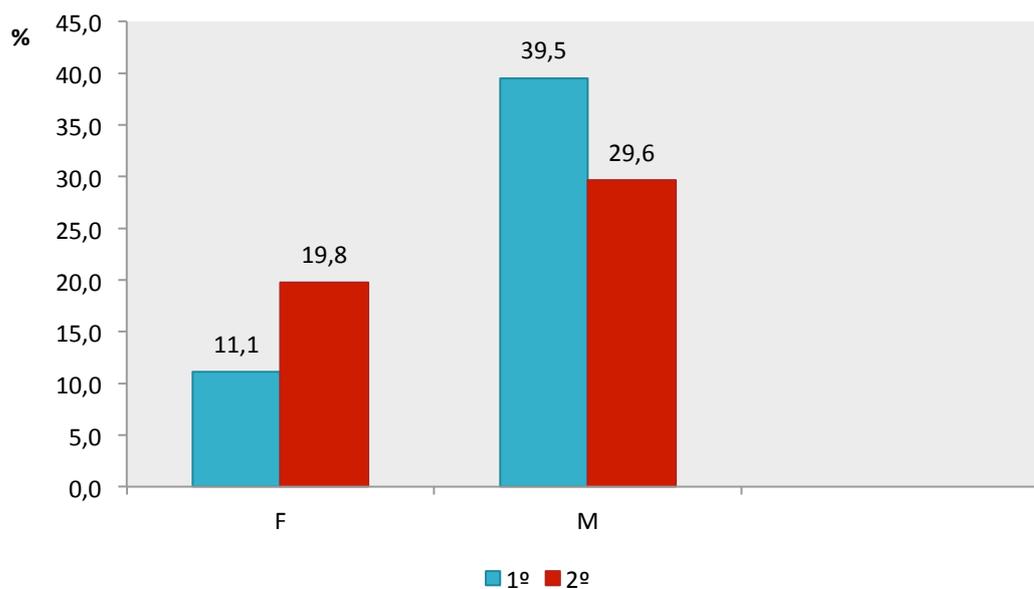
Fonte: CReSAP, 31 de janeiro de 2014

Figura 24. Caracterização das personalidades nomeadas, por género (2013; %)



Fonte: CReSAP, 31 de janeiro de 2014

Figura 25. Dirigentes superiores de 1º e 2º grau, por género (2013; %)



Fonte: CReSAP, 31 de janeiro de 2014

Em cerca de 90% dos casos, o titular do cargo em causa, ao tempo da abertura do procedimento concursal, integrava a “short list”. Ainda que a amostra seja pequena, apesar de na maioria dos casos a nomeação ter recaído sobre o titular do cargo, foram já nomeadas pessoas de fora da administração pública central ou mesmo do setor público (Quadro 3).

Quadro 3. Nomeações, em 2013, relativamente a propostas enviadas no ano

Data do Pedido	Ministério	Organismo	Designação do cargo	Envio da proposta	Nomeação para o cargo	Data de Nomeação (DR)	N.º Cand.
9-jan-13	MDN	SG-MDN	Secretário-Geral	1-mar-13	Gustavo André Esteves Alves Madeira	15-abr-13	10
9-jan-13	MEE	ASAE	Inspetor-Geral	21-mai-13	Pedro Manuel Portugal Natário Botelho Gaspar	27-set-13	25
9-jan-13	MEE	ASAE	Subinspetor-Geral	31-mai-13	Fernando Santos Pereira	13-jan-14	17
9-jan-13	MEE	ASAE	Subinspetor-Geral	31-mai-13			49
14-jan-13	MJ	SG-MJ	Secretário-Geral	7-mar-13	Maria Antónia Pereira Leite Freitas Moura Anes	25-mar-13	11
22-jan-13	MEC	CNE	Secretário-Geral	18-mai-13			17
22-jan-13	MEC	SG-MEC	Secretário-Geral Adjunto	16-mai-13	Ana Palmira Antunes de Almeida	19-nov-13	20
22-jan-13	MEC	SG-MEC	Secretário-Geral Adjunto	15-mai-13	Maria da Purificação Cavaleiro Afonso Pais	25-jul-13	15
22-jan-13	MEC	SG-MEC	Secretário-Geral	14-mai-13	António Raúl da Costa Tôrres Capaz Coelho	25-jul-13	7
28-jan-13	MAMAOT	IVDP	Presidente	9-abr-13	Manuel de Novaes Cabral	26-jun-13	8
4-fev-13	MEE	ANQEP	Vogal do Conselho Diretivo	9-mai-13	Francisco Armando e Sousa de Almeida Marques e Miguel Justiniano Baião dos Santos	24-dez-13	29
4-fev-13	MEE	ANQEP	Presidente do Conselho Diretivo	10-mai-13	Gonçalo Xufre Gonçalves da Silva	24-dez-13	12

8-fev-13	MEE	GPIAA	Diretor	12-set-13	Álvaro Eduardo Correia Neves	12-nov-13	7
22-fev-13	MJ	SG-MJ	Secretário- Geral Adjunto	6-mai-13	Rui Miguel Marques Neves Pinho Bandeira	12-jun-13	15
27-fev-13	MS	IGAS	Inspetor-Geral	26-abr-13	José António Martins Coelho	24-mai-13	15
27-fev-13	MS	IGAS	Subinspetor- Geral	29-abr-13	Maria do Rosário Gomes da Silva Branco Raposo	31-mai-13	34
1-mar-13	MNE	DGACCP	Subdiretor- Geral	30-abr-13	Maria José Mesquita Lopes Carujo	28-mai-13	14
11-mar-13	MAMAOT	DGRNSSM	Diretor-Geral	21-out-13	Armando Miguel Perez de Jesus Sequeira	18-nov-13	12
26-mar-13	MF	DGAEP	Diretor-Geral	29-mai-13	Maria Joana Andrade Ramos	24-jun-13	12
26-mar-13	MF	DGAEP	Subdiretor- Geral	5-jun-13	Sílvia Cristina Palma Jesus Gonçalves Esteves e Vasco Manuel Dias da Costa Hilário	24-jun-13	18
9-abr-13	PCM	DRC Alentejo	Diretor Regional	6-set-13	Ana Paula Amendoeira	18-dez-13	11
9-abr-13	PCM	DRC Centro	Diretor Regional	16-set-13	Celeste Maria Reis Gaspar dos Santos Amaro	18-dez-13	17
9-abr-13	PCM	DRC Norte	Diretor Regional	6-set-13	António Manuel Torres da Ponte	10-dez-13	23
9-abr-13	PCM	DRC Algarve	Diretor Regional	6-set-13	Maria Alexandra Patrocínio Rodrigues Gonçalves	18-dez-13	11
12-abr-13	MJ	DGPJ	Diretor-Geral	20-jun-13	Susana Antas Fernandes Videira Branco	4-out-13	6
19-abr-13	MAMAOT	CCDR Norte	Presidente	11-jul-13	Emídio Ferreira dos Santos Gomes	14-ago-13	26
10-mai-13	MJ	IGFEJ	Presidente	2-ago-13	Rui Alberto Mateus Pereira	8-out-13	12
10-mai-13	MJ	IGFEJ	Vogal	2-ago-13	Joaquim Manuel Marques Cardoso	8-out-13	14
10-mai-13	MJ	IGFEJ	Vogal	2-ago-13	Carlos Miguel Ferreira Soares de Brito	8-out-13	6

14-mai-13	MSESS	Casa Pia Lisboa	Presidente do Conselho Diretivo	17-set-13	Maria Cristina Ricardo Inês Figueiro	24-dez-13	9
14-mai-13	MSESS	Casa Pia Lisboa	Vice-Presidente do Conselho Diretivo	17-set-13	Eduardo Alberto Macedo Vilaça	24-dez-13	11
14-mai-13	MSESS	Casa Pia Lisboa	Vogal do Conselho Diretivo	17-set-13	José Manuel Martins Lucas	24-dez-13	28
14-mai-13	MSESS	INR	Presidente do Conselho Diretivo	20-set-13	José Manuel Braga Madeira Serôdio	24-dez-13	9
14-mai-13	MSESS	INR	Vice-Presidente do Conselho Diretivo	20-set-13	Marina Cardoso Van Zeller	27-dez-13	7
14-mai-13	MSESS	DGSS	Diretor-Geral	26-set-13	José Nuno Rangel Cid Proença	24-dez-13	8
14-mai-13	MSESS	DGSS	Subdiretor-Geral	19-set-13	Fernando Jorge da Silva Colmenero Ferreira	27-dez-13	10
14-mai-13	MSESS	SG-MSSS	Secretário-Geral	19-set-13			11
14-mai-13	MSESS	SG-MSSS	Secretário-Geral Adjunto		O lugar foi extinto		
14-mai-13	MSESS	SG-MSSS	Secretário-Geral Adjunto	19-set-13			12
14-mai-13	MSESS	IG-MSSS	Inspetor-Geral	18-jul-13	Paulo Jorge Carvalho de Brito	24-dez-13	12
14-mai-13	MSESS	IG-MSSS	Subinspetor-Geral	18-jul-13	Mafalda Maria Gomes de Figueiredo Falcão de Bettencourt	24-dez-13	13
14-mai-13	MSESS	IG-MSSS	Subinspetor-Geral	19-jul-13	Paulo Jorge Ramos Silva	24-dez-13	16
30-mai-13	MS	DGS	Diretor-Geral	2-ago-13	Francisco Henrique Moura George	17-set-13	3
30-mai-13	MS	DGS	Subdiretor-Geral	31-jul-13	Catarina de Senna Fernandes Cabral Sena	18-set-13	10
30-mai-13	MS	DGS	Subdiretor-Geral	2-ago-13	Maria da Graça Gregório de Freitas	19-set-13	3
30-mai-13	MS	INS Dr. Ricardo Jorge	Presidente do Conselho Diretivo	15-nov-13			5

30-mai-13	MS	INS Dr. Ricardo Jorge	Vogal do Conselho Diretivo	18-nov-13			18
4-jun-13	MAMAOT	DRAP Alentejo	Diretor Regional Adjunto	10-out-13			13
4-jun-13	MAMAOT	DRAP Norte	Diretor Regional Adjunto	11-out-13	Adelino Augusto dos Santos Bernardo	11-dez-13	7
4-jun-13	MAMAOT	DRAP Norte	Diretor Regional Adjunto	16-out-13	Mário João de Sousa Barbosa Araújo e Silva	10-dez-13	13
4-jun-13	MAMAOT	DRAP Algarve	Diretor Regional Adjunto	17-out-13	José Manuel Valente Graça	10-dez-13	11
6-jun-13	MEE	LNEG	Presidente do Conselho Diretivo	15-nov-13	Nova lei orgânica		11
6-jun-13	MEE	LNEG	Vogal do Conselho Diretivo	13-nov-13	Nova lei orgânica		12
6-jun-13	MEE	LNEG	Vogal do Conselho Diretivo	18-nov-13	Nova lei orgânica		8
21-jun-13	MSSS	IGFCSS	Presidente do Conselho Diretivo	23-set-13	Manuel Pedro da Cruz Baganha	24-dez-13	8
21-jun-13	MSESS	IGFCSS	Vice-Presidente do Conselho Diretivo	24-set-13	Paulo Manuel de Morais Francisco	24-dez-13	8
21-jun-13	MSESS	IGFCSS	Vogal do Conselho Diretivo	24-set-13	Teresa Maria da Silva Fernandes	30-dez-13	14
4-jul-13	MPAP	CIG	Presidente	1-nov-13			7
4-jul-13	MPAP	CIG	Vice-Presidente	7-nov-13			12
25-jul-13	MF	DGQTFP-INA	Diretor-Geral	21-dez-13			12
25-jul-13	MF	DGQTFP-INA	Subdiretor-Geral	23-dez-13			14
26-jul-13	MDN	IDN	Diretor	22-out-13			9
2-set-13	MS	ARS Algarve	Presidente	29-out-13	João Manoel da Silva Moura dos Reis	30-out-13	13
2-set-13	MS	ARS Algarve	Vogal	29-out-13	António Luís de Matos Marques Esteves	30-out-13	10

4-set-13	ME	Inst. Turismo Portugal	Presidente	30-out-13	João Fernando Cotrim de Figueiredo	7-jan-14	18
4-set-13	ME	Inst. Turismo Portugal	Vice-Presidente	12-dez-13	Maria Teresa Rodrigues Monteiro	3-jan-14	12
17-set-13	SECultura	DGA	Subdiretor-Geral	18-dez-13			11

Fonte: CReSAP, 31 de janeiro de 2014

7.4. Procedimentos “desertos”

De acordo com o Regulamento de Tramitação dos Procedimentos de Recrutamento e Seleção, o procedimento fica deserto quando existirem menos de três candidatos admitidos.

Em 2013 tiveram de ser repetidos 3 procedimentos concursais (GISAF, GPIAA, IRN), por insuficiência no número de candidatos ou desistência de uma das pessoas constantes da proposta de designação (“short list”).

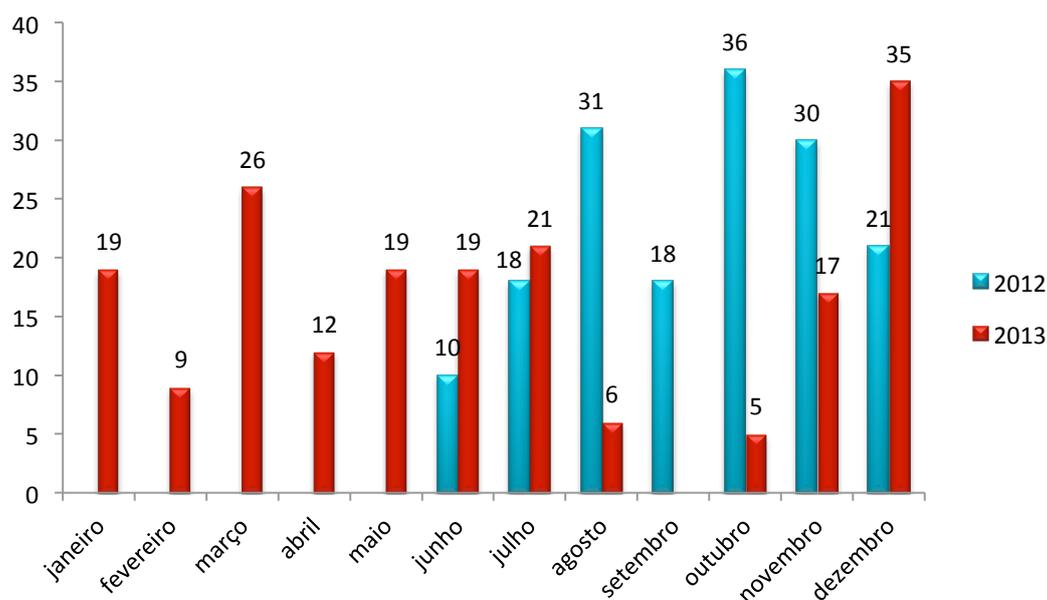
Foram, por outro lado, anulados 10 procedimentos concursais, por razões que se prendem fundamentalmente com a extinção do lugar em causa, ou com alterações previstas nos respetivos regulamentos orgânicos. Foi ainda solicitada a suspensão de um outro procedimento concursal.

8

Pareceres sobre adequação de perfil de gestores públicos

A emissão de pareceres sobre adequação de perfil de gestores públicos e de dirigentes superiores para organismos ou cargos atípicos manteve-se a um ritmo constante ao longo de 2013.

Figura 26. Distribuição mensal dos pareceres sobre adequação de perfil, 2012-2013

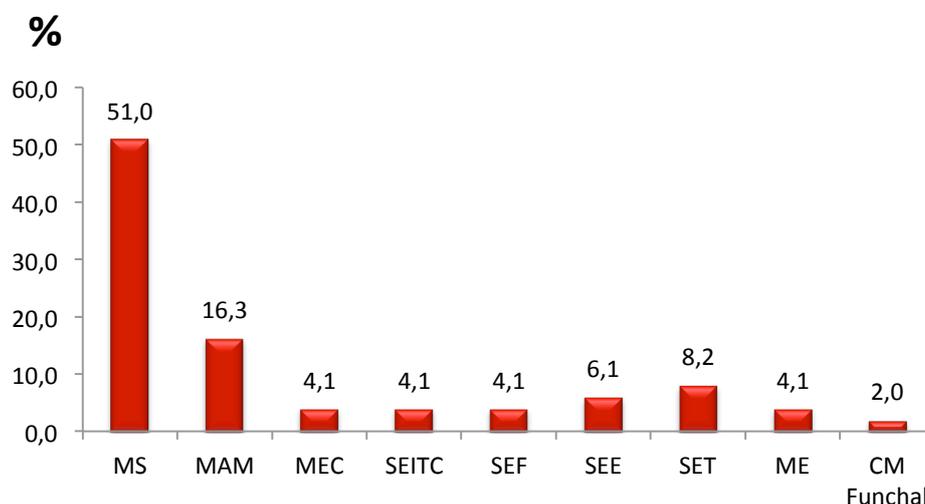


Fonte: CReSAP, 31 de janeiro de 2014

Ao longo de 2012, foram enviados 164 pareceres, respeitantes a gestores públicos ou dirigentes superiores para 81 empresas públicas ou cargos atípicos; já durante 2013 foram solicitados pareceres respeitantes a 188 personalidades indigitadas para 49 empresas públicas ou cargos atípicos, ainda que em alguns casos pontuais os pedidos iniciais tenham sido posteriormente substituídos ou se tenha mesmo considerado que o parecer não era necessário. A Figura 26 revela o natural abrandamento no número de pedidos formulados pelas tutelas respetivas ao longo do ano, e a recuperação no final de 2013.

A Figura 27 apresenta o peso relativo dos ministérios, ou secretarias de estado, na formulação dos pedidos de parecer de adequação de perfil de gestores públicos, por organismo.

Figura 27. Distribuição dos pareceres sobre adequação de perfil solicitados por organismo, 2013 (%)



Fonte: CReSAP, 31 de janeiro de 2014

O Quadro 4 apresenta de forma discriminada o número de pareceres elaborados, em 2013, para cada uma dos organismos em causa.

Em 2013, 32% dos pareceres solicitados disseram respeito a personalidades indigitadas do sexo feminino, quase 10% superior ao registado em 2012. O intervalo etário médio situa-se entre os 45 e os 55 anos.

A Comissão Técnica Permanente emitiu 8 pareceres com reservas, e 2 referindo limitações, o que corresponde a cerca de 5%; em alguns casos, pontuais, os pedidos inicialmente formulados foram retirados ou substituídos.

Quadro 4. Pareceres sobre adequação de perfil, 2013

DATA	ENTIDADE	ORGANISMO	Número de personalidades
janeiro	MS	Hospital Garcia da Horta , EPE	5
	MS	Hospital Dr. Francisco Zagalo - Ovar	3
	MS	Centro Hospitalar Lisboa Central	5
	MS	Centro Hospitalar de Setúbal	5
	MS	Hospital Fernando Fonseca	1
fevereiro	MS	Centro Hospitalar Lisboa Norte	5
	MEE	CP - Comboios de Portugal	4
março	SET	Parública	2
	MS	Centro Hospitalar de Trás-os-Montes e Alto Douro	7
	MS	Centro Hospitalar Tâmega e Sousa	6
	MS	Centro Hospitalar do Médio Ave	5
	MS	Hospital de Santa Maria Maior	5
	SET	ANAM - Aeroportos e Navegação Aérea da Madeira	1
abril	MS	Serviços Partilhados do Ministério da Saúde	3
	SET	PAR's - Parvalorem, Parups e Participadas	1
	SET	Parública	4

	MS	Hospital de Santa Maria Maior	1
	SET e MEC	Parque Escolar E.P.E.	3
	MAMAOT	Águas do Oeste, SA	1
	MAMAOT	Águas de Santo André, SA	1
maio	MS	Hospital do Espírito Santo de Évora	4
	SEE	ERSE- Entidade Reguladora dos Serviços Energéticos	1
	SET e MEC	Parque Escolar E.P.E.	3
	MF/SEF	Caixa Geral de Depósitos	8
	MS	ACES Algarve II - Barlavento	1
junho	MF/SEF	Caixa Geral de Depósitos	9
	MEE	Autoridade da Concorrência	3
	MS	Hospital Dr. Francisco Zagalo - Ovar	1
	MEE	Porto de Sines	4
	SEE	EGREP	1
	MS	Centro Hospitalar Barreiro/Montijo	1
julho	MF/SEF	Caixa Geral de Depósitos	2
	MS	Serviço de Utilização Comum dos Hospitais	2
	SEE	EDM - Empresa de Desenvolvimento Mineiro	2
	MS	Centro Hospitalar do Algarve	5
	MEC	Fundação para a Ciência e Tecnologia	4
	MAMAOT	Polis Litoral Sudoeste, S.A.	2
	MAMAOT	Polis Litoral Norte, S.A.	1
	MAMAOT	Polis Litoral Ria de Aveiro, S.A.	5
	MAMAOT	Polis Litoral Ria Formosa, S.A.	1

	MAMAOT	CostaPolis, S.A.	1
agosto	MS	Unidade Local de Saúde de Castelo Branco	4
	ME	Autoridade da Concorrência	2
setembro/outubro	SEF	SOFID	3
	MS	Hospital Distrital da Figueira da Foz	2
novembro	MAM	EDIA- Empresa de Desenvolvimento e Infraestruturas do Alqueva	1
	SEITC	Administração dos Portos de Aveiro e da Figueira da Foz	3
	SEITC	Administração dos Portos do Douro e Leixões e Administração do Porto de Viana do Castelo	3
	MEC	Instituto de Avaliação Educativa	6
	MS	Centro de Medicina de Reabilitação da Região Centro-Rovisco Pais	4
dezembro	MS	Centro Hospitalar do Porto	5
	MS	Hospital Dr ^o Fernando da Fonseca	5
	MS	Centro Hospitalar Psiquiátrico de Lisboa	4
	MS	Unidade Local de Saúde de Matosinhos	5
	MS	Unidade Local de Saúde de Castelo Branco	4
	MS	Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental	5
	MS	Centro Hospitalar de S. João	5
	CM Funchal	Frente Mar Funchal, E.M.	1
	SET	Parpública	1
TOTAL			188

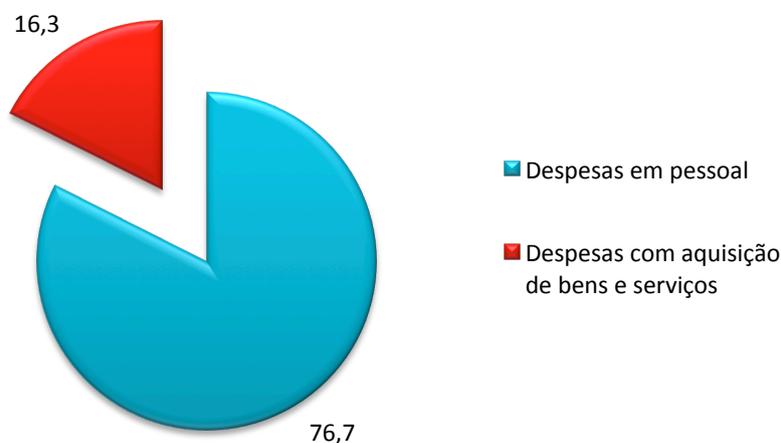
9

Prestação de Contas

A CReSAP, em 2013, contou com um orçamento de 893.067,00 euros; dado que não possui autonomia administrativa e financeira, o apoio foi assegurado pela Secretaria-Geral do Ministério das Finanças. O grau de execução orçamental foi na ordem dos 73,17%, embora o pagamento de um número significativo de faturas não tenha podido ser efetuado ainda durante 2013.

O maior contributo para a despesa ficou a dever-se a despesas com pessoal, que representaram 76,7% do total.

Figura 28. Repartição da despesa, 2013 (%)



Fonte: Balancete orçamental (31.12.2013)

Em 31 de dezembro de 2013, podem observar-se as despesas de pessoal discriminadas e apresentadas no Quadro 5, tendo em conta as correções que foram sendo introduzidas e as cativações efetuadas.

No que se refere a despesas com bens e serviços, cerca de 90% da despesa foi afetada a serviços de natureza informática, equipamento informático e outros serviços associados ao

desenvolvimento da plataforma informática e á formação, necessários ao desenvolvimento inicial do funcionamento da CReSAP.

Quadro 5. Despesas com Pessoal, 2013 (euros)

Descrição	Dotação inicial	Dotação corrigida	Despesas pagas	Grau de execução orçamental (%)
Pessoal dos quadros	307.873,00	252.566,00	231.747,21	91,8
Pessoal em qualquer outra situação	21.751,00	41.853,00	7.250,08	17,3
Representação	86.899,00	87.727,00	86.897,12	99,1
Suplementos e prémios	3.500,00	3.412,00	1.341,25	39,3
Subsídio de refeição	10.334,00	10.076,00	6.562,99	65,1
Subsídio de férias e de Natal	29.564,00	52.789,00	39.832,85	75,5
Horas extraordinárias	5.000,00	5.400,00	5.281,78	97,8
Ajudas de custo	2.000,00	1.600,00	46,73	2,9
Outros abonos em numerário ou espécie	1.023,00	1.023,00	391,77	38,3
Contribuição patrona para a ADSE	5.656,00	6.506,00	6.502,72	99,9
CGA	35.834,00	60.374,00	59.458,46	98,5
Segurança Social	20.513,00	20.323,00	19.990,87	98,4
Estágios profissionais	0,00	1.600,00	1.383,42	86,5
Total	529.947,00	545.249,00	466.677,22	85,6

Quadro 6. Despesas com Pessoal, 2012 e 2013 (euros)

Descrição	Despesas pagas 2013	Despesas Pagas 2012
Pessoal dos quadros	231.747,21	144.831,20
Pessoal em qualquer outra situação	7.250,08	13.261,49
Representação	86.897,12	57.932,48
Suplementos e prémios	1.341,25	843,62
Subsídio de refeição	6.562,99	4.248,65
Subsídio de férias e de Natal	39.832,85	929,94
Horas extraordinárias	5.281,78	2.769,97
Ajudas de custo	46,73	0,00
Outros abonos em numerário ou espécie	391,77	348,53
Contribuição patrona para a ADSE	6.502,72	3.996,66
CGA	59.458,46	17.152,67
Segurança Social	19.990,87	9.930,17
Estágios profissionais	1.383,42	-
Total	466.677,22	256.245,38

Quadro 7. Aquisições de bens (euros)

Descrição	Dotação inicial	Dotação corrigida	Despesas pagas	Grau de execução orçamental (%)
Combustíveis e lubrificantes	20.000,00	16.000,00	5.186,00	32,4
Limpeza e higiene	500,00	500,00	117,76	23,6
Material de escritório	19.610,00	15.688,00	12.397,62	79,0
Material de transporte-peças	0,00	100,00	98,40	98,4
Outro material -peças	0,00	6.300,00	1.533,93	24,3
Livros e documentação técnica	0,00	1.900,00	0,00	0,0
Outros bens	7.090,00	4.254,00	2.656,18	62,4
Total	47.200,00	44.742,00	21.989,89	49,1

Quadro 8. Aquisições de serviços (euros)

Descrição	Dotação inicial	Dotação corrigida	Despesas pagas	Grau de execução orçamental (%)
Encargos das instalações	2.500,00	8.750,00	6.593,11	75,3
Limpeza e higiene	2.400,00	9.844,00	8.915,74	90,6
Conservação de bens	0,00	6.000,00	1.844,35	30,7
Locação de edifícios	48.000,00	48.000,00	42.000,00	87,5
Software informático	59.476,00	15.101,00	0,00	0,0
Locação de material de transporte	11.220,00	11.220,00	6.069,64	54,1
Acessos á internet	0,00	1.235,00	1.232,50	100,0
Comunicações fixas de dados	0,00	700,00	615,00	87,9
Comunicações fixas de voz	15.000,00	10.535,00	355,35	3,4
Comunicações móveis	5.000,00	4.500,00	800,14	17,8
Outros serviços de comunicações	0,00	1.030,00	6,66	0,6
Transportes	3.500,00	3.475,00	830,80	23,9
Seguros (estágios profissionais)	0,00	75,00	0,00	0,0
Outros (seguros não relacionados)	0,00	500,00	135,00	27,4
Deslocações e estadas	7.400,00	5.180,00	0,00	0,0
Outros	4.556,00	1.595,00	0,00	0,00

Outras	2.500,00	2.500,00	0,00	0,00
Equipamento informático	0,00	25,00	24,35	97,4
Software informático	18.440,00	17.140,00	6.150,00	35,9
Outros	10.000,00	1.300,00	598,08	46,0
Serviços de natureza informática	0,00	6.500,00	0,00	0,0
Outros	14.201,00	9.231,00	615,00	6,7
Encargos com publicações (DR)	0,00	1.625,00	460,55	97,4
Total	204.193,00	166.061,00	77.246,27	46,5

Con Fin	Financiam	Proj	Mod	Class	Func	Proj/Funç	Class	Economica	Descrição	Dot-Corr - Orlvto/Desembalço (1)	Dívid. Vencidas (2)	CR - Reposições (3)	Saldo (4) = (1) - (2) - (3)	Comp - Reposições (4)	Saldo (7) = (1) - (4)	Proj - Reposições (5)	Saldo (8) = (1) - (5)		
4230031	111	003	001	111	256		D.01.01.00.00.00	PERSONAL	252.566,00	73.507,24	231.747,21	20.818,79	231.747,21	20.818,79	7.250,08	34.602,92	211.747,21	20.818,79	
4230031	111	003	001	111	256		D.01.01.00.00.00	PERSONAL EM QUALQUER OUTRA SITUAÇÃO	41.853,00	11.730,47	41.852,23	0,77	7.250,08	34.602,92	7.250,08	34.602,92	211.747,21	20.818,79	
4230031	111	003	001	111	256		D.01.01.11.00.00	REPEREÇÃO	87.727,00	21.724,74	86.897,12	829,88	86.897,12	829,88	829,88	86.897,12	211.747,21	20.818,79	
4230031	111	003	001	111	256		D.01.01.12.00.00	SUPLENTE E PRECATORIOS	3.432,00	875,01	1.341,25	2.070,75	1.341,25	2.070,75	1.341,25	2.070,75	211.747,21	20.818,79	
4230031	111	003	001	111	256		D.01.01.13.00.00	SIMPLIFICADO DE REFICAO	10.079,00	2.589,51	6.562,99	3.513,01	6.562,99	3.513,01	6.562,99	3.513,01	211.747,21	20.818,79	
4230031	111	003	001	111	256		D.01.01.14.00.00	SISTEMA DE PAGAS E DE MANUTENÇÃO	52.789,00	7.391,01	39.823,85	12.965,15	39.823,85	12.965,15	39.823,85	12.965,15	211.747,21	20.818,79	
4230031	111	003	001	111	256		D.01.02.00.00.00	MANTENÇÃO DE BIENIO	5.400,00	1.404,47	5.281,78	118,22	5.281,78	118,22	5.281,78	118,22	211.747,21	20.818,79	
4230031	111	003	001	111	256		D.01.02.00.00.00	OUTROS MANUTENÇÃO DE BIENIO	1.023,00	255,75	391,77	631,23	391,77	631,23	391,77	631,23	211.747,21	20.818,79	
4230031	111	003	001	111	256		D.01.03.01.00.00	CONTRATADO DE SERVIÇO DE MANUTENÇÃO DE EQUIPAMENTOS	6.500,00	1.637,63	6.502,72	3,28	6.502,72	3,28	6.502,72	3,28	211.747,21	20.818,79	
4230031	111	003	001	111	256		D.01.03.00.00.00	CONTRATADO DE SERVIÇO DE MANUTENÇÃO DE EQUIPAMENTOS	60.374,00	14.428,95	59.458,46	915,54	59.458,46	915,54	59.458,46	915,54	211.747,21	20.818,79	
4230031	111	003	001	111	256		D.01.03.00.00.00	CONTRATADO DE SERVIÇO DE MANUTENÇÃO DE EQUIPAMENTOS	20.323,00	4.923,70	19.990,87	332,13	19.990,87	332,13	19.990,87	332,13	211.747,21	20.818,79	
4230031	111	003	001	111	256		D.02.01.00.00.00	IMPRETA E LUBRIFICANTES	16.000,00	4.399,99	6.507,68	9.492,32	6.507,68	9.492,32	6.507,68	9.492,32	211.747,21	20.818,79	
4230031	111	003	001	111	256		D.02.01.00.00.00	IMPRETA E LUBRIFICANTES	900,00	128,01	117,76	302,24	117,76	302,24	117,76	302,24	211.747,21	20.818,79	
4230031	111	003	001	111	256		D.02.01.11.00.00	OUTROS MATERIAIS-PECAS	6.300,00	0,00	1.533,94	4.766,06	1.533,93	4.766,07	1.533,93	4.766,07	211.747,21	20.818,79	
4230031	111	003	001	111	256		D.02.01.12.00.00	LIVROS E DOCUMENTAÇÃO TÉCNICA	1.900,00	500,01	1.900,00	0,00	1.900,00	0,00	1.900,00	0,00	211.747,21	20.818,79	
4230031	111	003	001	111	256		D.02.01.21.00.00	OUTROS BENS	4.254,00	1.347,10	2.556,18	1.597,82	2.556,18	1.597,82	2.556,18	1.597,82	211.747,21	20.818,79	
4230031	111	003	001	111	256		D.02.02.00.00.00	REPAROS DAS INSTALAÇÕES	8.750,00	589,50	8.570,52	179,48	8.570,52	179,48	8.570,52	179,48	211.747,21	20.818,79	
4230031	111	003	001	111	256		D.02.02.00.00.00	LIMPEZA E HIGIENE	9.840,36	1.800,36	9.719,39	124,61	9.719,39	124,61	9.719,39	124,61	211.747,21	20.818,79	
4230031	111	003	001	111	256		D.02.02.00.00.00	CONSERVAÇÃO DE BENS	6.000,00	0,00	5.318,51	681,49	4.913,50	1.006,50	1.006,50	1.006,50	211.747,21	20.818,79	
4230031	111	003	001	111	256		D.02.02.00.00.00	LOCOMOÇÃO DE EQUIPAMENTOS	48.000,00	12.000,00	42.000,00	6.000,00	42.000,00	6.000,00	42.000,00	6.000,00	211.747,21	20.818,79	
4230031	111	003	001	111	256		D.02.02.00.00.00	SERVIÇOS DE TRANSPORTES	15.100,00	13.868,99	0,00	15.100,00	0,00	15.100,00	0,00	15.100,00	0,00	211.747,21	20.818,79
4230031	111	003	001	111	256		D.02.02.06.00.00	LOCOMOÇÃO DE MATERIAL DE TRANSPORTES	11.220,00	2.805,00	6.590,00	4.230,00	6.290,00	4.930,00	6.059,64	5.150,36	211.747,21	20.818,79	
4230031	111	003	001	111	256		D.02.02.09.00.00	COMUNICAÇÕES FIXAS DE DADOS	1.235,00	0,00	1.232,50	2,50	1.232,50	2,50	1.232,50	2,50	211.747,21	20.818,79	
4230031	111	003	001	111	256		D.02.02.09.00.00	COMUNICAÇÕES FIXAS DE VOZ	10.535,00	3.435,00	1.790,13	8.744,87	1.590,14	8.944,86	355,35	10.579,65	211.747,21	20.818,79	
4230031	111	003	001	111	256		D.02.02.09.00.00	COMUNICAÇÕES MÓVEIS	4.500,00	1.175,00	2.184,54	2.315,46	2.184,54	3.600,01	3.699,86	3.699,86	211.747,21	20.818,79	
4230031	111	003	001	111	256		D.02.02.10.00.00	SERVIÇOS DE COMUNICAÇÕES	1.030,00	0,00	1.029,15	27,85	1.029,15	27,85	1.029,15	27,85	211.747,21	20.818,79	
4230031	111	003	001	111	256		D.02.02.10.00.00	TRANSPORTES	3.475,00	872,51	2.101,30	1.373,70	2.101,30	1.373,70	2.101,30	1.373,70	211.747,21	20.818,79	
4230031	111	003	001	111	256		D.02.02.12.00.00	SERVIÇOS PROFISSIONAIS NA AP	75,00	0,00	71,16	3,84	71,16	3,84	71,16	3,84	211.747,21	20.818,79	
4230031	111	003	001	111	256		D.02.02.12.00.00	OUTROS	500,00	128,01	135,00	365,00	135,00	365,00	135,00	365,00	211.747,21	20.818,79	
4230031	111	003	001	111	256		D.02.02.13.00.00	RELAÇÕES E ESTUDOS	5.180,00	1.517,01	0,00	5.180,00	0,00	5.180,00	0,00	5.180,00	0,00	211.747,21	20.818,79
4230031	111	003	001	111	256		D.02.02.14.00.00	OUTROS	1.595,00	664,86	0,00	1.595,00	0,00	1.595,00	0,00	1.595,00	0,00	211.747,21	20.818,79
4230031	111	003	001	111	256		D.02.02.15.00.00	OUTROS	2.500,00	624,99	0,00	2.500,00	0,00	2.500,00	0,00	2.500,00	0,00	211.747,21	20.818,79
4230031	111	003	001	111	256		D.02.02.19.00.00	EQUIPAMENTO INFORMÁTICO - HARDWARE	25,00	0,00	24,35	0,65	24,35	0,65	24,35	0,65	211.747,21	20.818,79	
4230031	111	003	001	111	256		D.02.02.19.00.00	SERVIÇOS INFORMÁTICOS	17.140,00	4.610,01	7.216,05	9.923,95	6.150,00	10.990,00	6.150,00	10.990,00	211.747,21	20.818,79	
4230031	111	003	001	111	256		D.02.02.19.00.00	OUTROS	1.300,00	0,00	1.264,54	35,46	1.264,53	35,47	1.264,53	35,47	211.747,21	20.818,79	
4230031	111	003	001	111	256		D.02.02.20.00.00	SERVIÇOS DE MANUTENÇÃO INFORMATICA	6.500,00	1.979,01	6.500,00	0,00	6.500,00	0,00	6.500,00	0,00	211.747,21	20.818,79	
4230031	111	003	001	111	256		D.02.03.20.00.00	OUTROS	9.231,00	2.804,75	615,00	8.616,00	615,00	8.616,00	615,00	8.616,00	211.747,21	20.818,79	
4230031	111	003	001	111	256		D.02.02.25.00.00	OUTROS SERVIÇOS	1.625,00	493,76	460,55	1.164,45	460,55	1.164,45	460,55	1.164,45	211.747,21	20.818,79	
4230031	111	003	001	111	256		D.04.08.00.00.00	ESTÁGIOS PROFISSIONAIS NA AP	1.600,00	0,00	1.383,42	216,58	1.383,42	216,58	1.383,42	216,58	211.747,21	20.818,79	
4230031	111	003	001	111	256		D.06.02.00.00.00	RESERVA	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	211.747,21	20.818,79	
4230031	111	003	001	111	256		D.07.01.00.00.00	OUTROS	8.632,00	0,00	8.610,00	22,00	8.028,10	603,90	603,90	8.632,00	211.747,21	20.818,79	
4230031	111	003	001	111	256		D.07.01.00.00.00	OUTROS	42.312,00	6.327,35	35.239,50	7.072,50	34.460,00	7.876,00	34.460,00	7.876,00	211.747,21	20.818,79	
4230031	111	003	001	111	256		D.07.01.09.00.00	OUTROS	8.650,00	4.224,99	0,00	8.650,00	0,00	8.650,00	0,00	8.650,00	0,00	211.747,21	20.818,79
4230031	111	003	001	111	256		D.07.01.10.00.00	OUTROS	15.778,00	4.374,99	0,00	15.778,00	0,00	15.778,00	0,00	15.778,00	0,00	211.747,21	20.818,79
****	111	003	001	111					831.468,00	215.834,51	661.667,53	169.800,47	618.661,35	212.806,65	608.591,51	223.076,49			

Balancete Organizacional por Classificação Econômica
 De 2013/01/01 a 2013/12/31

Con. Fin.	E. Financeira	Proj	Med	Clas. Func	Act./Pro	Clas. Econômica	Descrição	Dot. Corr. - Ativos/passivos (1)	Biod. - Vencidos (2)	Cap. - Reposições (3)	Saldo (4) = (1) - (3)	Comp. - Reposições (4)	Saldo (7) = (4) - (4)	Fin. - Reposições (5)	Saldo (8) = (7) - (5)	
*****	111			111				831.468,00	215.834,51	661.667,53	169.800,47	618.661,35	212.806,65	608.391,51	223.076,49	
*****						111		831.468,00	215.834,51	661.667,53	169.800,47	618.661,35	212.806,65	608.391,51	223.076,49	
*****	Clas. Organizacional 030020104								831.468,00	215.834,51	661.667,53	169.800,47	618.661,35	212.806,65	608.391,51	223.076,49
*****	Organismo 4234								831.468,00	215.834,51	661.667,53	169.800,47	618.661,35	212.806,65	608.391,51	223.076,49

Balancete Orçamental por Classificação Econômica
 De 2013/01/01 a 2013/12/31

Con. Fin.	Financiam	Proj	Med	Clas. Func	Act/Proj	Clas. Econômica	Descrição	Dot. Corr. - Obitivos/Reservas (1)	Dívid. Vencidas (2)	Cap. - Reposições (3)	Saldo (4) = (1) - (2) - (3)	Comp. - Reposições (4)	Saldo (5) = (1) - (4)	Res. - Reposições (5)	Saldo (6) = (1) - (5)
*****								831.488,00	215.834,51	641.667,53	169.800,47	618.661,35	232.806,65	608.391,51	223.076,49