



RELATÓRIO DE ATIVIDADES E CONTAS

2012

CReSAP

COMISSÃO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO
PARA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

MENSAGEM DO PRESIDENTE DA CRESAP



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

A Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública Portuguesa (CReSAP) é portanto um novo organismo e, simultaneamente, um organismo novo na história da Administração

Pública Portuguesa. A criação de uma comissão e bolsa de peritos que atuam de forma independente no exercício das competências que lhes estão cometidas por lei e pelos estatutos, não podendo solicitar nem receber instruções do Governo ou de quaisquer outras entidades públicas ou privadas, contribuirá certamente para a abertura de uma porta à modernização do Estado, inserindo Portugal no seio de um punhado de nações que lideram a introdução do mérito nas suas Administrações. Não se trata apenas de mais um instrumento ou da introdução de uma nova técnica de gestão: a meritocracia corresponde a uma postura, implica um novo paradigma.

Uma democracia madura, como claramente já é a portuguesa, reúne sem dúvida condições políticas e sociais para caminhar no sentido da profissionalização da alta direção. Com a CReSAP, a alta direção da administração pública portuguesa passou a ser nomeada através de um sistema meritocrático, ou seja, um sistema em que as posições sociais, no interior da

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 Constituição

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

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 Weber¹ 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 Pública² 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 socioinstitucional³ 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 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 discricção profissional ao controlo burocrático.

¹ Max Weber (1905) *A ética protestante e o espírito do capitalismo*, Editorial Presença, Lisboa (ed. 1983).

² Vd. entre muitos outros, Christopher Hood (1991) "A public management for all seasons", *Public Administration*, vol. 69, vol.1, pp.3-19.

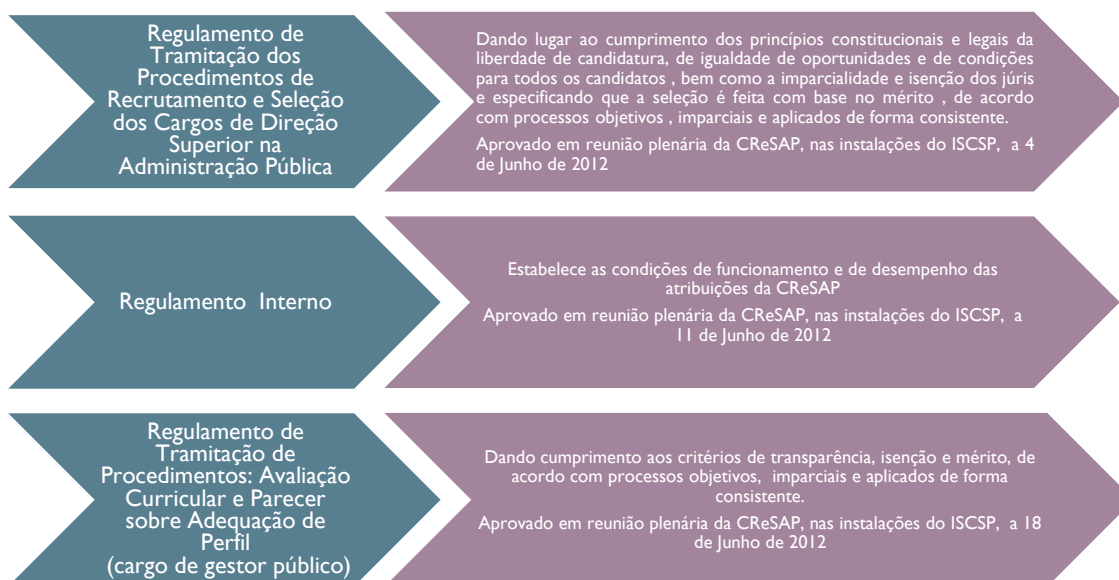
³ Usa-se aqui, livremente, a terminologia de Kim e Hong (2006) "Searching for effective HRM reform strategy in the public sector: critical review of WPSR 2005 and suggestions", *Public Personnel Management*, vol. 35, n.º3, pp. 199-216.

REGULAMENTAÇÃO

No quadro das suas competências, e conforme o estabelecido no artº 12º dos seus Estatutos, a CReSAP elaborou os 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.

Em resultado de um trabalho participado, ainda que num período de tempo muitíssimo curto, foi possível proceder à aprovação dos seguintes documentos:



FORMAÇÃO

A atração do talento para a gestão pública tem vindo a ser cada vez mais considerada como de grande importância, justificando a relevância de pessoas que possam fazer diferença no desempenho das organizações, incentivando as boas práticas da gestão pública baseadas em 4 E: Ética, Equidade, Eficiência e Eficácia. É normalmente associada com níveis educacionais elevados, liderança e criatividade, motivação e desempenho profissional elevado, com orientação estratégica e para resultados, reforçando o serviço público.

Os elementos da CReSAP - vogais permanentes, vogais não permanentes e seus suplentes e os peritos - têm diferentes origens, bem como uma diversidade de experiências profissionais. Este facto é uma oportunidade pois permite a diversidade de pontos de vista na avaliação dos candidatos. No entanto, potenciava dificuldades de comunicação devido à ausência de critérios e padrões comuns, tanto mais quanto se tratava de uma experiência inovadora em Portugal.

Era portanto necessário implementar ações de formação que permitissem uma standardização de linguagem e de procedimentos de todos os elementos intervenientes nos processos de recrutamento e seleção dos dirigentes superiores da administração pública.

Tratava-se de preparar todos os intervenientes da CReSAP para exercerem os seus papéis de agentes ativos neste novo enquadramento de recrutamento e seleção dos dirigentes superiores da administração pública, de uma forma competente, transparente, eficiente e eficaz. No final do programa de formação, desenvolvido de forma intensiva, os participantes deveriam estar habilitados para:

- Descrever o processo de recrutamento e todas as suas fases;
- Exercer atividades de recrutamento e de seleção de cariz técnico;
- Utilizar de forma eficaz todos os formulários presentes num processo de recrutamento e seleção;
- Identificar e avaliar competências funcionais;
- Participar ativa e construtivamente, com os outros membros do júri de recrutamento, na avaliação de perfis de competências dos candidatos;
- Justificar tecnicamente as suas opções no âmbito do recrutamento e seleção.

DOCUMENTOS DE SUPORTE

A elaboração e o desenvolvimento da documentação de suporte aos critérios de seleção nos procedimentos concursais foram discutidos, de forma detalhada e muito participada, entre os vogais permanentes, não permanentes e suplentes, e peritos da CReSAP, contando ainda com a colaboração do INA e da DGAEP.

Não pode deixar de se sublinhar a importância das ações de formação que permitiram a abordagem teórica a temas da maior relevância no contexto da gestão de recursos humanos na administração pública portuguesa, bem como a deteção de problemas e dificuldades do ponto de vista prático no preenchimento de um questionário de autoavaliação e na sua interpretação.

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, foi aprovado em reunião plenária da CReSAP, a 16 de julho de 2012. Incorporou o resultado de todos os contributos, incluindo muitos que foram chegando por via eletrónica. Tanto o cuidado na análise dos descritores e ponderadores, bem como a atenção aos pormenores de linguagem e interpretação, ficaram comprovados em inúmeros contatos que foram sendo feitos com a comissão permanente, e no trabalho desenvolvido a título individual ou em resultado de grupos informais que foram sendo criados pelos membros da CReSAP.

O Questionário de Autoavaliação Curricular 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 7.

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.

DESENVOLVIMENTO DO SISTEMA DE GESTÃO DE RECRUTAMENTO

O “Questionário de Autoavaliação Curricular “ constituiu a base de um Sistema de Gestão de Recrutamento desenvolvido especificamente para a CReSAP pela empresa Atelier Lógico, com base numa consulta ao mercado e posterior ajuste direto. 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 por parte da empresa responsável, 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.

Com base no Sistema de Gestão de Recrutamento desenvolvido, é possível vir a concluir um procedimento concursal em 25 dias.

IDENTIDADE VISUAL

Entre maio e junho de 2012 procedeu-se ao desenho de interface e identidade visual da CReSAP.

Foram analisados e discutidos diversos templates e conteúdos, bem como os interesses e perfis dos potenciais visitantes, o que contou com a colaboração do Drº David Ferraz (INA) e do Atelier Lógico. O site foi desenvolvido por forma a transmitir um carácter essencialmente informativo.

No final de junho a presença on-line da CReSAP www.cresap.pt era já notícia.

Figura 11. O sítio eletrónico da CReSAP : www.cresap.pt

The screenshot displays the website for the Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública (CReSAP). The header features the CReSAP logo and a navigation menu with items: A CReSAP, LEGISLAÇÃO E DOCUMENTOS, GESTORES PÚBLICOS, ORGANISMOS OU CARGOS ATÍPICOS, CONCURSOS PARA DIREÇÃO SUPERIOR, and AVISO INTEGRAL DE CONCURSOS. Below the header, a secondary navigation bar includes 'Composição da CReSAP', 'Notícias', 'Perguntas Frequentes', 'Links', and 'Contactos'. The main content area is divided into several sections: 'A CReSAP' with a brief description and a 'Saber Mais' link; 'Acessos Rápidos' with links for 'Visão', 'Presidente', and 'Valores'; a search bar labeled 'Pesquisar'; a banner for 'CONCORRER É UM ATO DE CIDADANIA' with a 'Registo' button and 'Iniciar Sessão' button; and a 'CONCURSOS ABERTOS' section listing two open recruitment procedures.

PROCEDIMENTOS CONCURSAIS: RESULTADOS

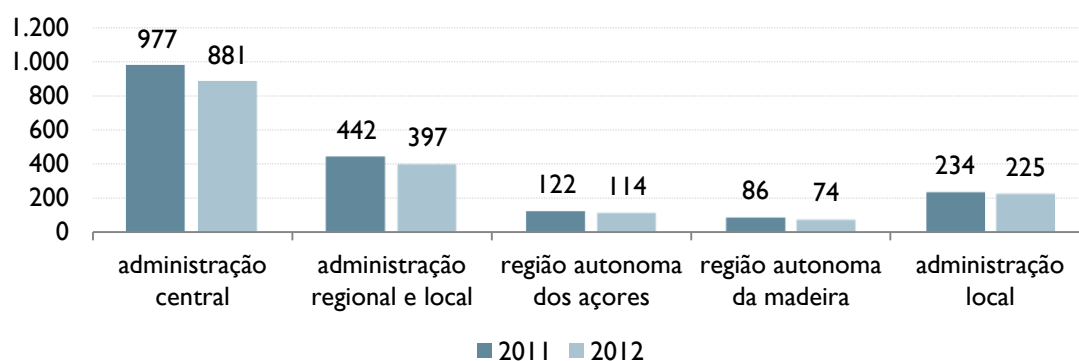
9.1 Necessidades e Pedidos de Abertura

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; à semelhança da administração direta do Estado, a CReSAP deveria ainda proceder ao recrutamento e seleção para os órgãos de direção dos institutos públicos.

De acordo com dados da DGAEP, referentes ao último trimestre de 2012, o número envolvido andaria perto dos 800 (Figura 12); no entanto, dadas as reestruturações e fusões que têm vindo ser conduzidas, o número total de procedimentos concursais a abrir no período em causa deverá ser significativamente menor.

Figura 12. Dirigentes superiores nas administrações públicas dezembro, 2011 e 2012

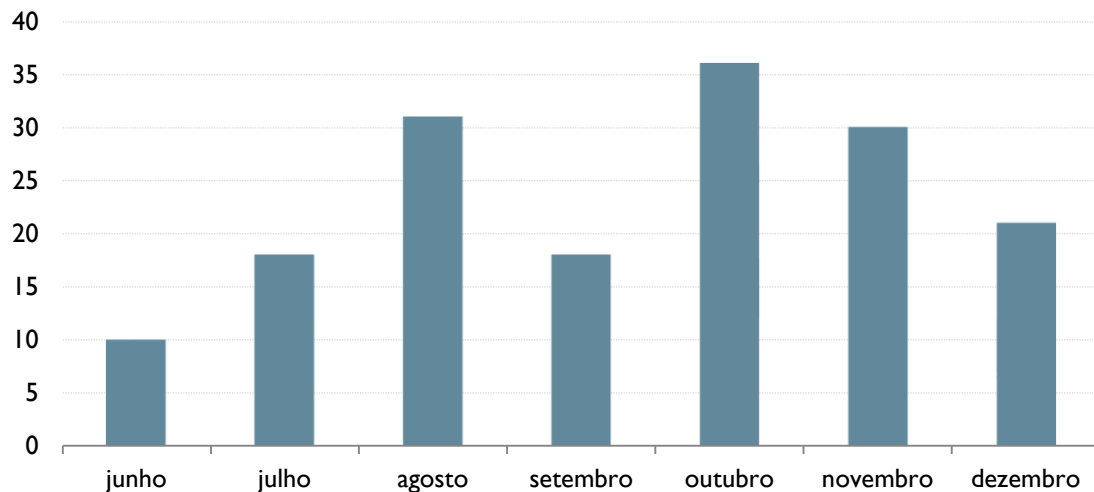


Fonte: DGAEP, Síntese Estatística do Emprego Público, 4º trimestre de 2012

PARECERES SOBRE ADEQUAÇÃO DE PERFIL DE GESTORES PÚBLICOS: RESULTADOS

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 2012. O primeiro relatório foi enviado a 6 de maio, e dizia respeito ao Instituto de Gestão do Crédito Público (Figura 19).

Figura 19. Distribuição mensal dos pareceres sobre adequação de perfil



Na sua totalidade, foram dados 164 pareceres, respeitantes a gestores públicos ou dirigentes superiores para 81 empresas públicas ou cargos atípicos (Quadro 4). Em 20,7% dos casos as personalidades indigitadas eram do sexo feminino. O intervalo etário médio situa-se entre os 45 e os 55 anos.

INFORMAÇÃO

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”⁸ da maior relevância em sociedades democráticas. Tem permitido ainda a divulgação da missão da CReSAP, motivando as pessoas a candidatarem-se, já que quanto mais elevado for o número de candidatos, quanto maior for a qualidade dos mesmos, 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, no geral traduzindo um tom muito positivo ao trabalho desenvolvido.



João Bilhim
"Acabaram-se os 'jobs for the boys', isso posso garantir"
Económico com Lusa
06/12/12 08:53

Leitores Online | Pageviews Diários

Presidente da CReSAP diz que a meritocracia passou a ser a regra nas nomeações de topo na função pública.

Questionado sobre se a célebre frase do antigo primeiro-ministro António Guterres sobre 'no more jobs for the boys', referindo-se ao fim dos chamados 'tachos' na Administração Pública, era agora uma realidade, João Bilhim foi perentório: "Ah, isso posso garantir. Eu tenho uma história de vida que fala por mim, e só sofre influências quem se põe a jeito, eu tenho 66 anos, não dependo disto, presido a um órgão que não pede nem recebe instruções do governo, e desde o princípio que disse que não sou influenciável".

Para além da introdução de critérios objectivos para a emissão de pareceres sobre as nomeações do Governo, que se regem por doze alíneas (liderança, colaboração, motivação, orientação estratégica, orientação para resultados, orientação para o cidadão e serviços de interesse público, gestão da mudança e da inovação, sensibilidade social, experiência profissional, formação académica.

Comunidade

- Como evitar pagar imposto de carros que já não tem 178 visualizações
- Seguro pede mutualização do subsídio do desemprego na Europa 116 visualizações
- Pyongyang rompe pacto de não-agressão com Coreia do Sul 74 visualizações
- Privados estão a aumentar salários até 3% 66 visualizações

A tecnologia que muda a internet. REALTIME

facebook

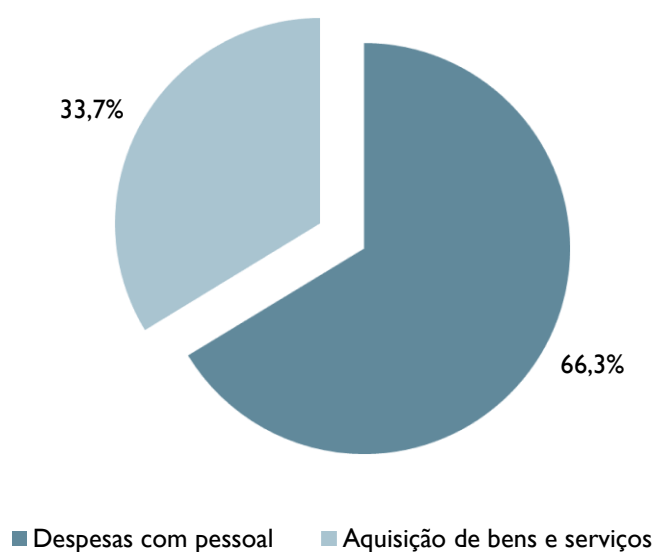
⁸ A definição de “mérito enquanto valor”, fundamental para a governação em sociedades democráticas, tem vindo a ser utilizada na literatura relevante; vd. Patricia Ingraham (2006), “Building Bridges over Troubled Waters: Merit as a Guide,” *Public Administration Review*, vol. 66 (July-August).

PRESTAÇÃO DE CONTAS

A CReSAP, em 2012, contou com um orçamento de 466.222,00 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 82,96%.

O maior contributo para a despesa ficou a dever-se a despesas com pessoal, que representaram cerca de 66% do total.

Figura 20 Indicadores de despesa, 2012



Em 31 de dezembro de 2012 podemos observar que as despesas de pessoal, discriminadas, foram as apresentadas no Quadro 5; realça-se a necessidade de corrigir as dotações iniciais.

No que se refere a despesas com bens e serviços (Quadro 6), cerca de 90% da despesa foi afetada a serviços de natureza informática, equipamento informático e outros serviços associados ao desenvolvimento da plataforma informática, à formação e à implementação de

Quadro 7.

Balancete 31 de Dezembro 2012

Programa	Medida	Actividade/ Projeto	Classificação Económica		Dotações corrigidas	Cativos ou congelados	Compromissos assumidos		Despesas Pagas			Diferenças			Grau de Execução orçamental
			Código	Descrição			Ano	Anos ant.	Ano	RAPS	Total Pag. liquido	Dotação não comprometida	Saldo	Por pagar	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(12)	(13)=(10)+(11)+(12)	(14)=(6)-(7)-(8)-(9)	(15)=(6)-(7)-(13)	(16)=(8)+(9)-(1)	(17)=(13)/(6-7)*100
003	001	256	D.01.01.03.00.00	Pessoal dos quadros	144.832,00 €	- €	144.832,00 €	- €	144.832,00 €	- €	144.832,00 €	- €	0,80 €	- €	100
003	001	256	D.01.01.09.00.00	Pessoal em outra situação	13.702,00 €	- €	13.261,49 €	- €	13.261,49 €	- €	13.261,49 €	440,51 €	440,51 €	- €	96,79
003	001	256	D.01.01.11.00.00	Representação	57.933,00 €	- €	57.932,48 €	- €	57.932,48 €	- €	57.932,48 €	0,52 €	0,52 €	- €	100
003	001	256	D.01.01.12.00.00	Suplementos e prémios	1.280,00 €	- €	843,62 €	- €	843,62 €	- €	843,62 €	436,38 €	436,38 €	- €	65,91
003	001	256	D.01.01.13.00.00	Subsídio de refeição	4.510,00 €	- €	4.248,65 €	- €	4.248,65 €	- €	4.248,65 €	261,35 €	261,35 €	- €	94,21
003	001	256	D.01.01.14.00.00	Subsídio de férias e natal	931,00 €	- €	929,94 €	- €	929,94 €	- €	929,94 €	1,06 €	1,06 €	- €	99,89
003	001	256	D.01.02.02.00.00	Horas extraordinárias	3.000,00 €	- €	2.769,97 €	- €	2.769,97 €	- €	2.769,97 €	230,03 €	230,03 €	- €	92,33
003	001	256	D.01.02.04.00.00	Ajudas de custo	1.000,00 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	1.000,00 €	- €	0
003	001	256	D.01.02.14.00.00	Outros abonos em numerário	783,00 €	- €	348,53 €	- €	348,53 €	- €	348,53 €	434,47 €	434,47 €	- €	44,51
003	001	256	D.01.03.01.A0.00	Constituição da entidade	4.101,00 €	- €	3.996,66 €	- €	3.996,66 €	- €	3.996,66 €	104,34 €	104,34 €	- €	97,46
003	001	256	D.01.03.05.A0.A0	CGA	17.154,00 €	- €	17.152,67 €	- €	17.152,67 €	- €	17.152,67 €	1,33 €	1,33 €	- €	99,99
003	001	256	D.01.03.05.A0.B0	Segurança Social	11.202,00 €	- €	9.930,17 €	- €	9.930,17 €	- €	9.930,17 €	1.271,83 €	1.271,83 €	- €	88,65
003	001	256	D.02.01.02.00.00	Combustíveis e lubrificantes	7.610,00 €	- €	4.890,81 €	- €	2.201,63 €	- €	2.201,63 €	2.719,19 €	5.408,37 €	2.689,18 €	28,93
003	001	256	D.02.01.04.00.00	Limpeza e higiene	1.500,00 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	1.500,00 €	1.500,00 €	- €	0
003	001	256	D.02.01.08.00.00	Material de escritório	7.634,00 €	- €	323,75 €	- €	323,75 €	- €	323,75 €	7.310,25 €	7.310,25 €	- €	4,24
003	001	256	D.02.01.21.00.00	Outros bens	2.310,00 €	- €	2.163,93 €	- €	2.163,93 €	- €	2.163,93 €	146,07 €	146,07 €	- €	93,68
003	001	256	D.02.02.01.00.00	Encargos das instalações	7.150,00 €	- €	6.701,62 €	- €	5.561,73 €	- €	5.561,73 €	448,38 €	1.588,27 €	1.139,89 €	77,79
003	001	256	D.02.02.02.00.00	Limpeza e higiene	6.700,00 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	6.700,00 €	6.700,00 €	- €	0
003	001	256	D.02.02.03.00.00	Conservação de bens	5.981,00 €	- €	4.458,54 €	- €	4.458,54 €	- €	4.458,54 €	1.522,46 €	1.522,46 €	- €	74,55
003	001	256	D.02.02.04.00.00	Locação de edifícios	14.000,00 €	- €	14.000,00 €	- €	14.000,00 €	- €	14.000,00 €	- €	- €	- €	100
003	001	256	D.02.02.06.00.00	Locação de material	5.900,00 €	- €	5.900,00 €	- €	5.084,69 €	- €	5.084,69 €	- €	815,31 €	815,31 €	86,18
003	001	256	D.02.02.09.A0.00	Acessos á internet	2.285,00 €	- €	2.285,00 €	- €	1.312,00 €	- €	1.312,00 €	- €	973,00 €	973,00 €	57,42
003	001	256	D.02.02.09.C0.00	Comunicações fixas	2.496,00 €	- €	547,50 €	- €	68,63 €	- €	68,63 €	1.948,50 €	2.427,17 €	478,67 €	2,76
003	001	256	D.02.02.09.D0.00	Comunicações móveis	5.700,00 €	- €	1.993,99 €	- €	207,00 €	- €	207,00 €	3.706,01 €	5.493,00 €	1.786,99 €	3,63
003	001	256	D.02.02.09.F0.00	Outros serviços de comunic.	500,00 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	500,00 €	500,00 €	- €	0
003	001	256	D.02.02.10.00.00	Transportes	900,00 €	- €	900,00 €	- €	470,65 €	- €	470,65 €	- €	429,93 €	429,93 €	52,29
003	001	256	D.02.02.12.00.00	Seguros	1.430,00 €	- €	27,49 €	- €	27,49 €	- €	27,49 €	1.402,51 €	1.402,51 €	- €	1,92
003	001	256	D.02.02.13.00.00	Deslocações e estadas	2.400,00 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	2.400,00 €	2.400,00 €	- €	0
003	001	256	D.02.02.14.B0.00	Outros	840,00 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	840,00 €	840,00 €	- €	0
003	001	256	D.02.02.15.B0.00	Outras	30.252,00 €	- €	10.650,00 €	- €	8.505,20 €	- €	8.505,20 €	19.602,00 €	21.746,80 €	2.144,80 €	28,11
003	001	256	D.02.02.19.A0.00	Equipamento informático	3.000,00 €	- €	2.214,00 €	- €	2.214,00 €	- €	2.214,00 €	786,00 €	786,00 €	- €	73,8
003	001	256	D.02.02.19.C0.00	Outros	355,00 €	- €	350,55 €	- €	350,55 €	- €	350,55 €	4,45 €	4,45 €	- €	98,75
003	001	256	D.02.02.20.A0.00	Serviços de natureza inform	39.237,00 €	- €	35.314,00 €	- €	35.314,00 €	- €	35.314,00 €	3.923,00 €	3.923,00 €	- €	90
003	001	256	D.02.02.25.00.00	Outros serviços	2.604,00 €	- €	1.464,55 €	- €	1.310,80 €	- €	1.310,80 €	1.139,45 €	1.293,20 €	153,75 €	50,34
003	001	256	D.07.01.07.A0.B0	Outros	24.220,00 €	- €	20.004,47 €	- €	20.004,45 €	- €	20.004,45 €	4.215,53 €	4.215,55 €	0,02 €	82,59
003	001	256	D.07.01.08.A0.B0	Outros	15.011,00 €	- €	12.039,18 €	- €	12.039,18 €	- €	12.039,18 €	12.039,18 €	2.971,82 €	- €	80,2
003	001	256	D.07.01.09.A0.B0	Outros	15.229,00 €	- €	14.516,46 €	- €	14.516,46 €	- €	14.516,46 €	712,54 €	712,54 €	- €	95,32
003	001	256	D.07.01.10.A0.B0	Equipamento básico-outros	550,00 €	- €	377,49 €	- €	377,49 €	- €	377,49 €	172,51 €	172,51 €	- €	68,63
Total da atividade/ Projeto: 256					466.222,00	- €	397.368,71		386.757,75		386.757,75	68.853,29	79.464,25	10.610,96	82,96
Total da medida: 001					466.222,00	- €	397.368,71		386.757,75		386.757,75	68.853,29	79.464,25	10.610,96	82,96
Total da Classificação Orgânica: 03 0 02 01 04					466.222,00	- €	397.368,71		386.757,75		386.757,75	68.853,29	79.464,25	10.610,96	82,96
Total por Organismo: 1006					466.222,00	- €	397.368,71		386.757,75		386.757,75	68.853,29	79.464,25	10.610,96	82,96