

# A Meritocracia na Administração Pública

**UMA NOVA POSTURA**

**UM NOVO PARADIGMA**

**CR*e*SAP**

COMISSÃO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO  
PARA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

CR*e*SAP

# O Confronto de Dois Paradigmas

	Jurídico/Burocrático	Gestionário/Nova Gestão Pública
Objetivos	Gerais; Difusos: conteúdo funcional da unidade orgânica; rituais.	Precisos, claros e mensuráveis; instrumento de melhoria.
Critério de sucesso	Evitar erros, fazer da maneira certa.	Atingir objetivos quantificados: fazer as coisas certas.
Uso de recursos	A eficiência é secundária; recursos abundantes.	A eficiência é essencial; recursos escassos.
Tipo de organização	Estrutura mecanicista, rigidez e hierarquia forte e longa.	Flexibilidade; Estrutura achatada; Maior delegação e capacitação dos colaboradores.
Papel do dirigente	Passivo; Intérprete de regras; Defende-se com a lei.	Próativo; Protagonista; Corre riscos.

# A Meritocracia e o Recrutamento por Mérito

É hoje valorizada e aceite como sinal de modernidade, garantia ética, baluarte contra a corrupção, e garantia de imparcialidade na gestão das pessoas no sector público.

**CReSAP**

COMISSÃO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO  
PARA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

CReSAP

# A CReSAP

A Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública (CReSAP) em Portugal, como entidade administrativa independente, não pede nem recebe orientações dos Governos na prossecução dos seus fins (artigo 5.º da Lei n.º 64/2011, de 22 de Dezembro).

A CReSAP é responsável pela introdução da meritocracia na estrutura da Administração Central do Estado (direções-gerais e subdiretores-gerais, presidente e vogais de institutos públicos).

## **Atua através de :**

- Concursos públicos;
- Avaliação curricular e de perfil
- Avaliação de cargos atípicos

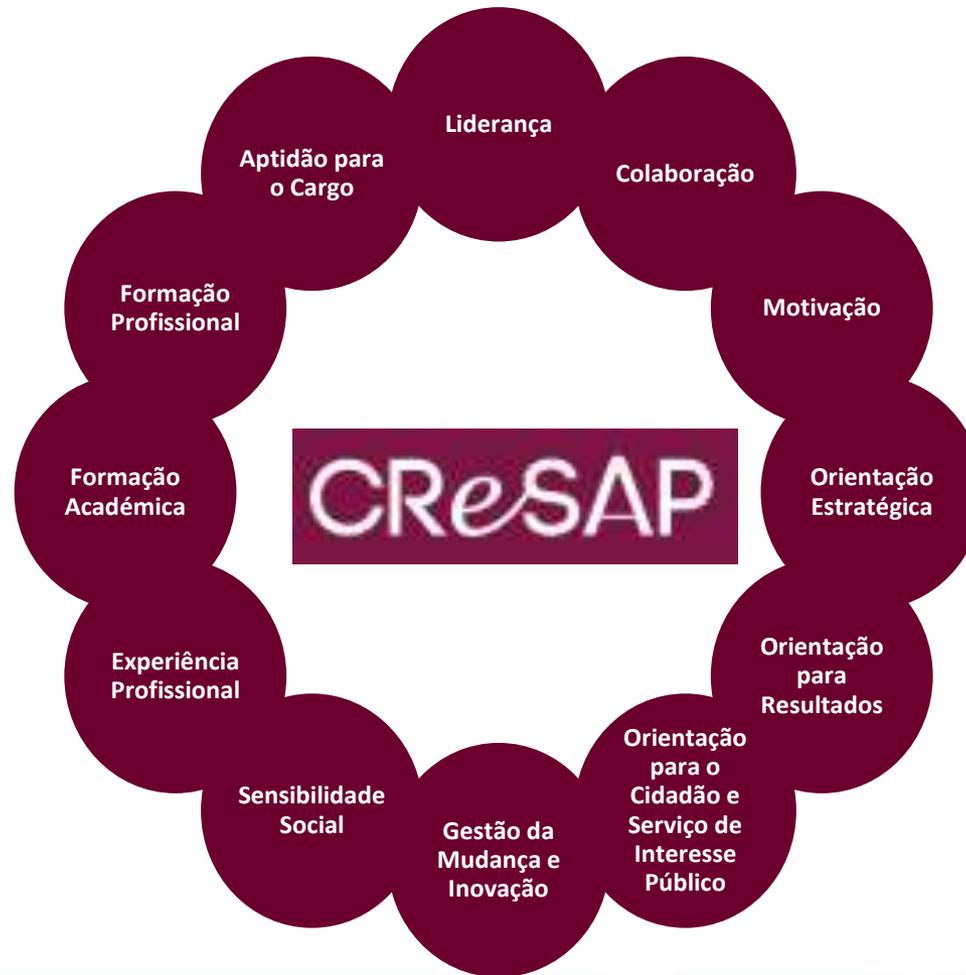
# Variáveis a identificar nos candidatos:

Qualidade da sua formação académica; Qualidade intrínseca da pessoa.

A qualidade manifesta-se através da combinação das competências, das atitudes, dos valores, das capacidades e muito pela personalidade e carácter.

Aptidões e capacidades são facilmente avaliáveis; competências fundamentais como a flexibilidade são identificáveis. A personalidade é identificável.

# Doze Critérios de Gestão:



**CReSAP**

COMISSÃO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO  
PARA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

CReSAP

# Doze Critérios Comportamentais :



**CReSAP**

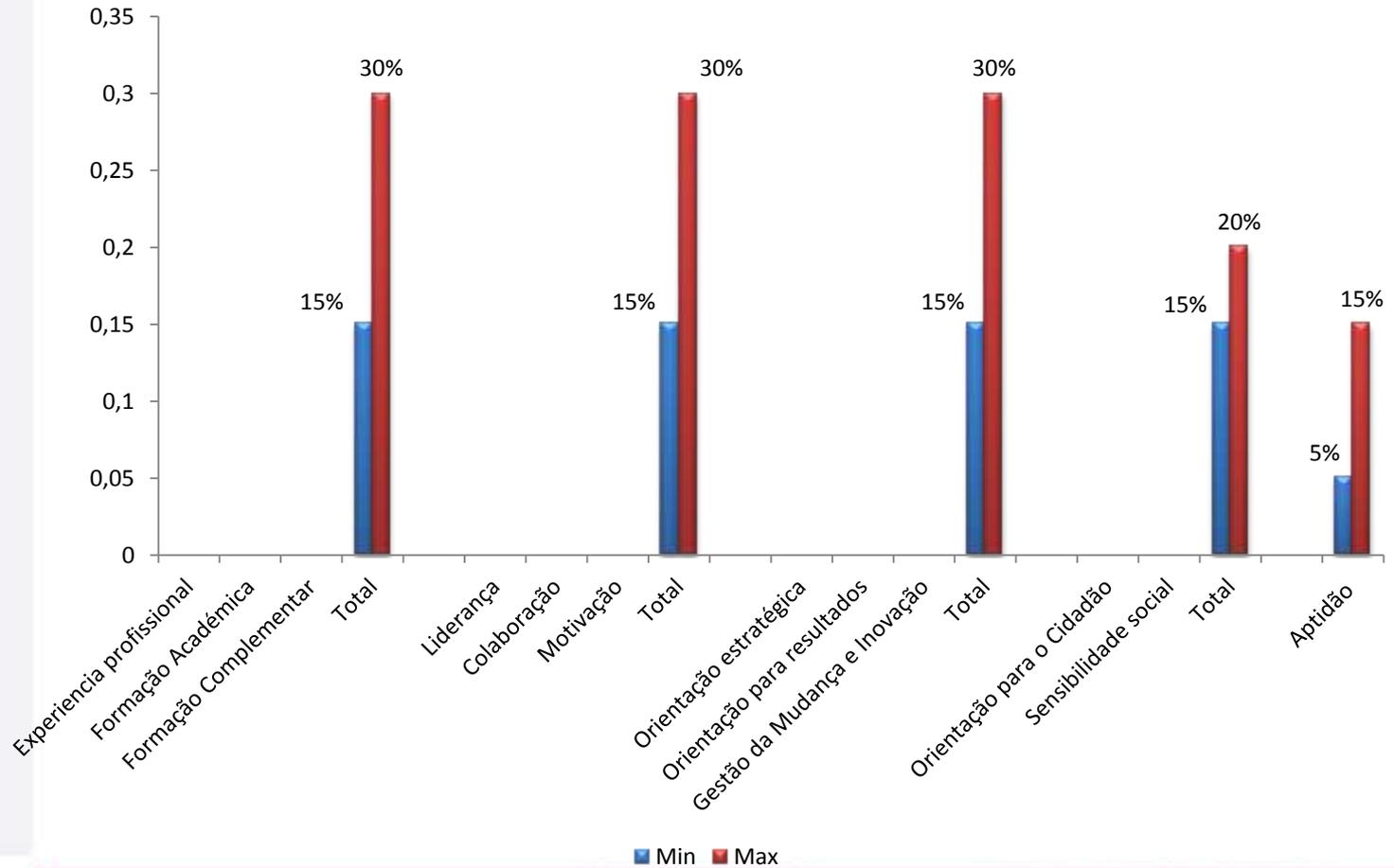
COMISSÃO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO  
PARA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

CReSAP

# Requisitos para o Provimento:

1. Vinculados ou não à Administração Pública;
2. Licenciatura, há pelo menos 12 (8) anos;
3. Competência técnica;
4. Aptidão;
5. Experiência profissional;
6. Formação adequadas.

# Ponderação dos Critérios de Gestão

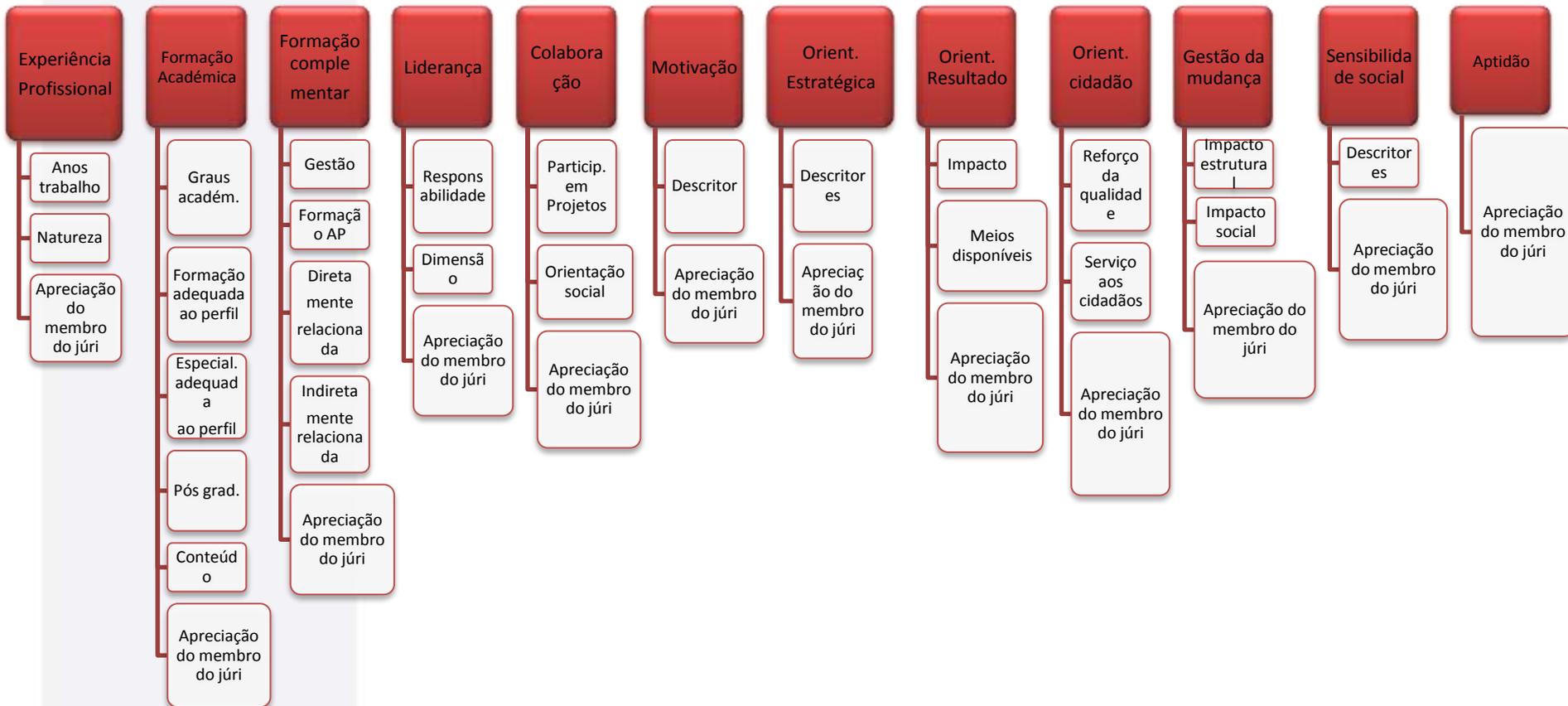


**CReSAP**

COMISSÃO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO  
PARA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

CReSAP

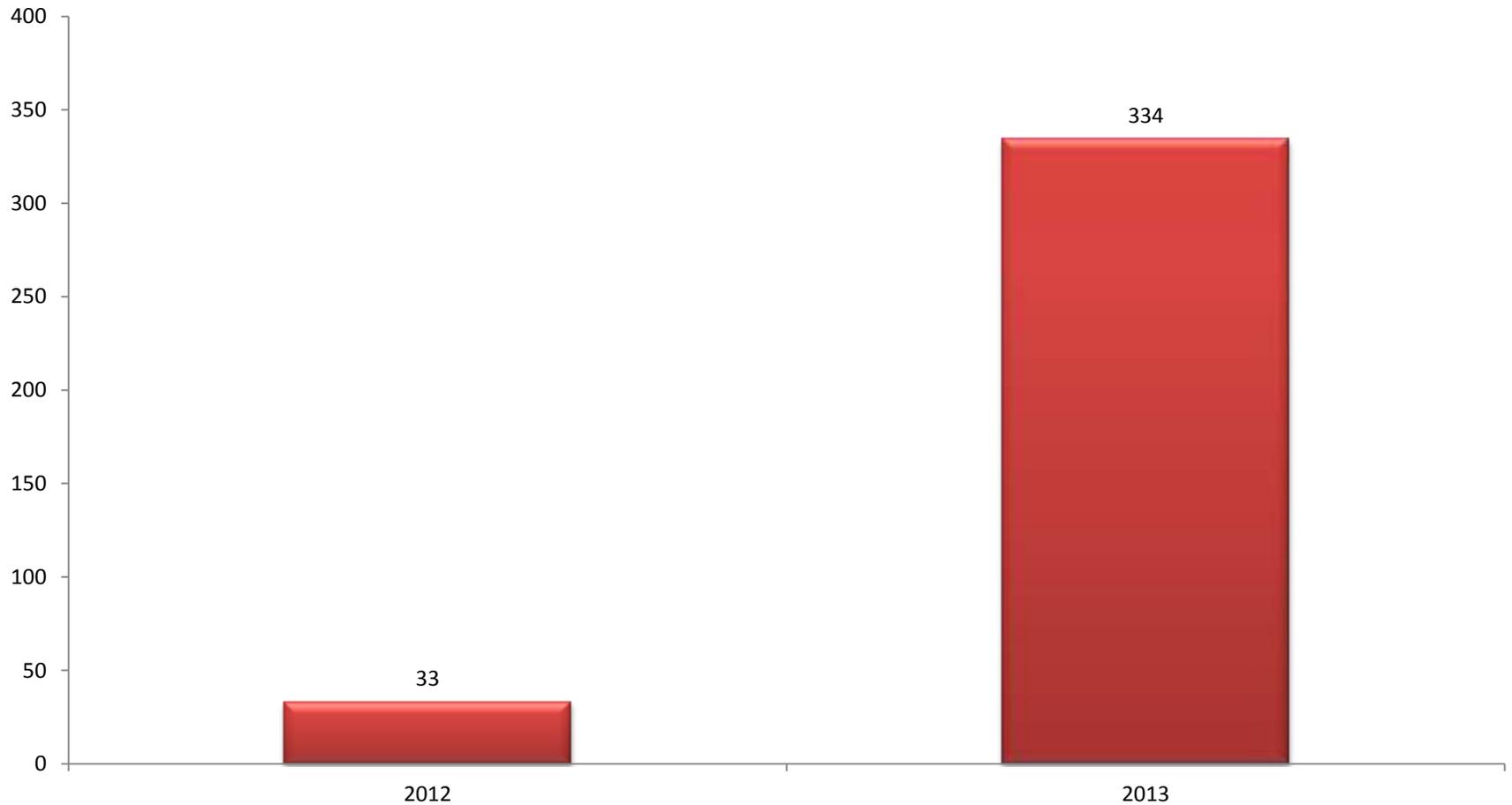
# Critérios e Sub Critérios



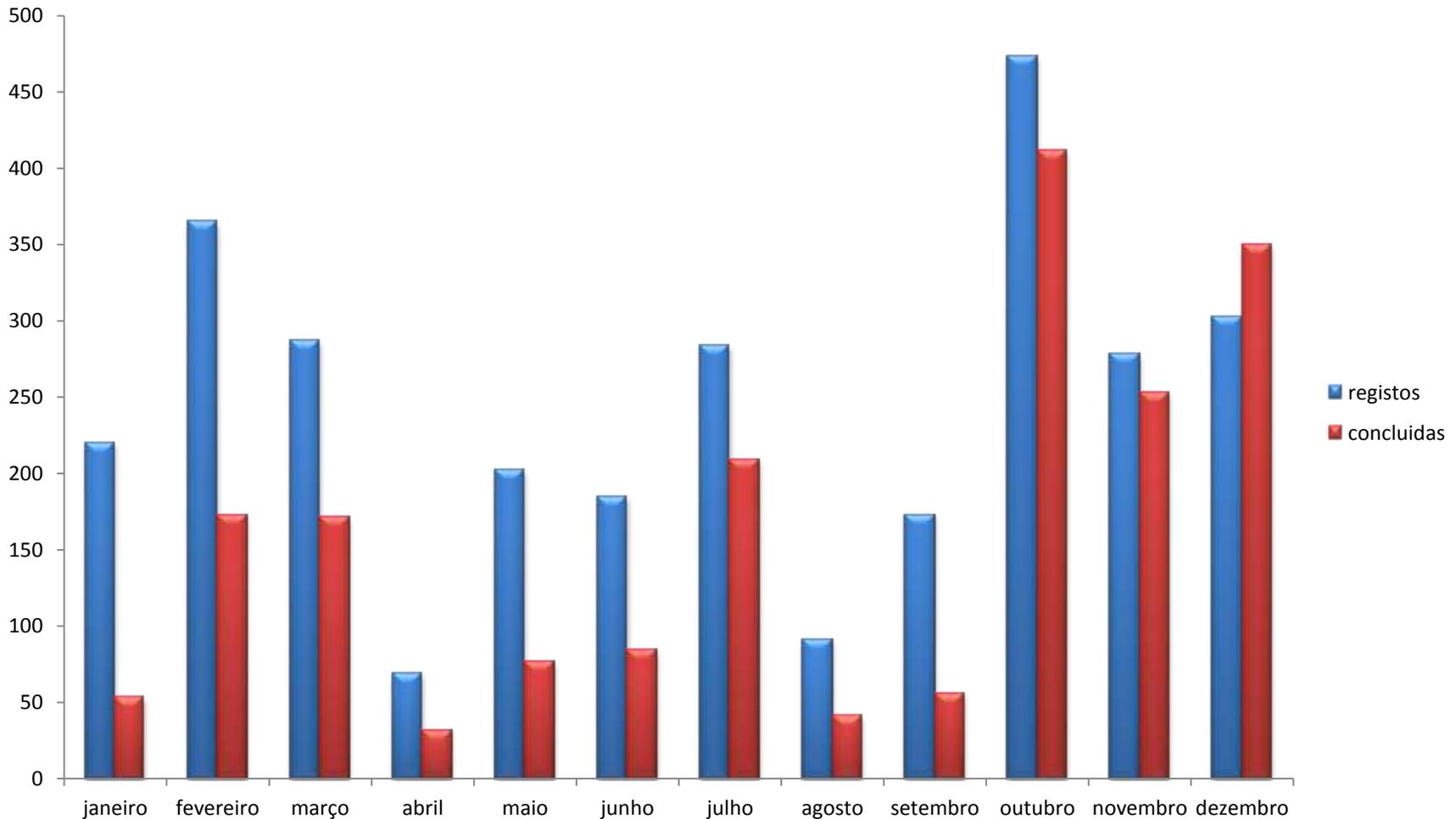
# Resultados :

1. **Aprovação de três Regulamentos;**
2. **Conceção e construção de uma plataforma informática que permite que em 25 dias se conclua um procedimento concursal [www.cresap.pt](http://www.cresap.pt) ;**
3. **352 pareceres/gestores e cargos atípicos;**
4. **367 concursos abertos a 31 de dezembro de 2013;**
5. **294 propostas enviadas á tutela em 2013;**

# Pedidos de abertura de procedimentos concursais, 2012 e 2013



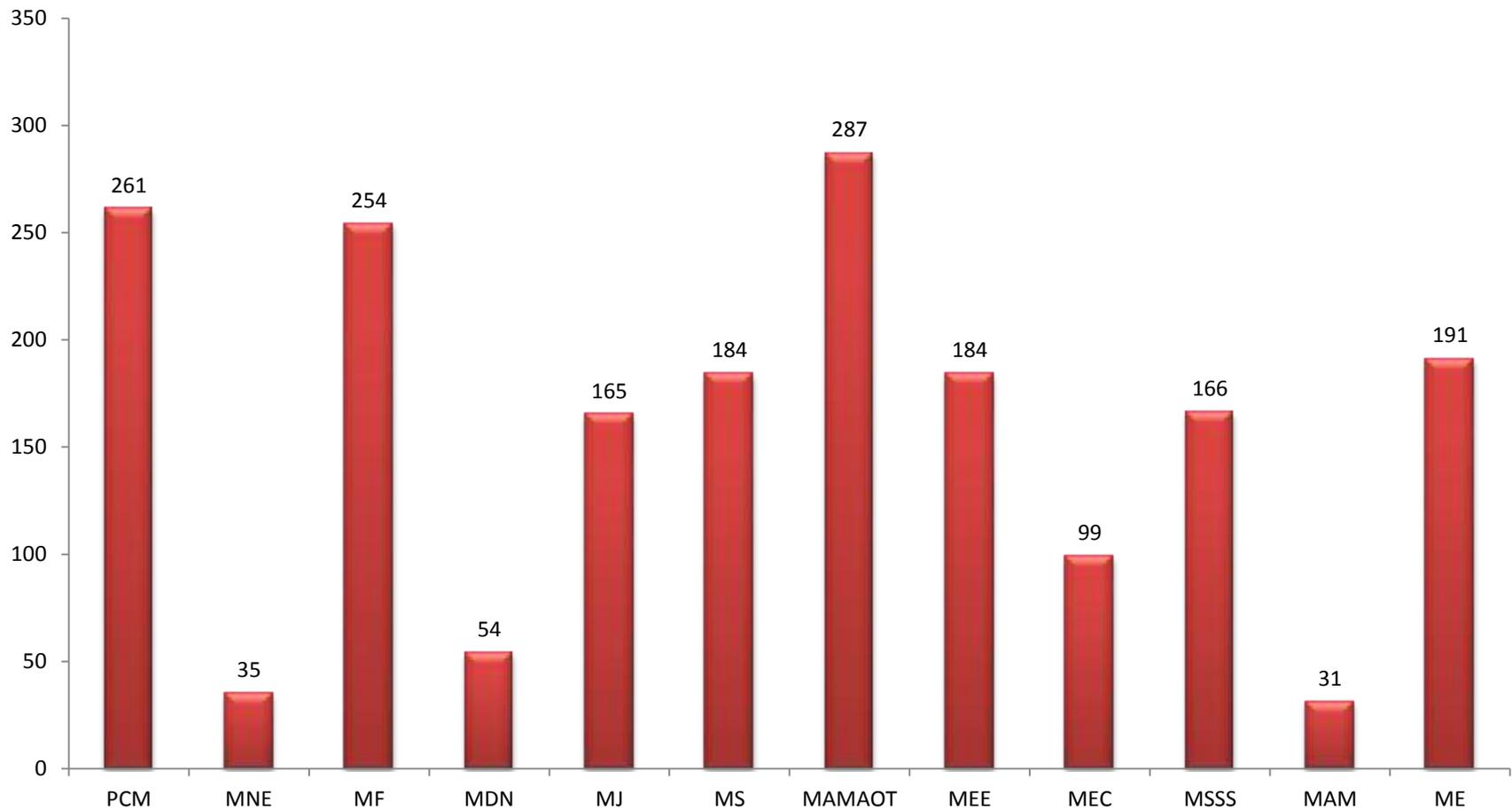
# Evolução mensal dos registos e candidaturas concluídas, 2013



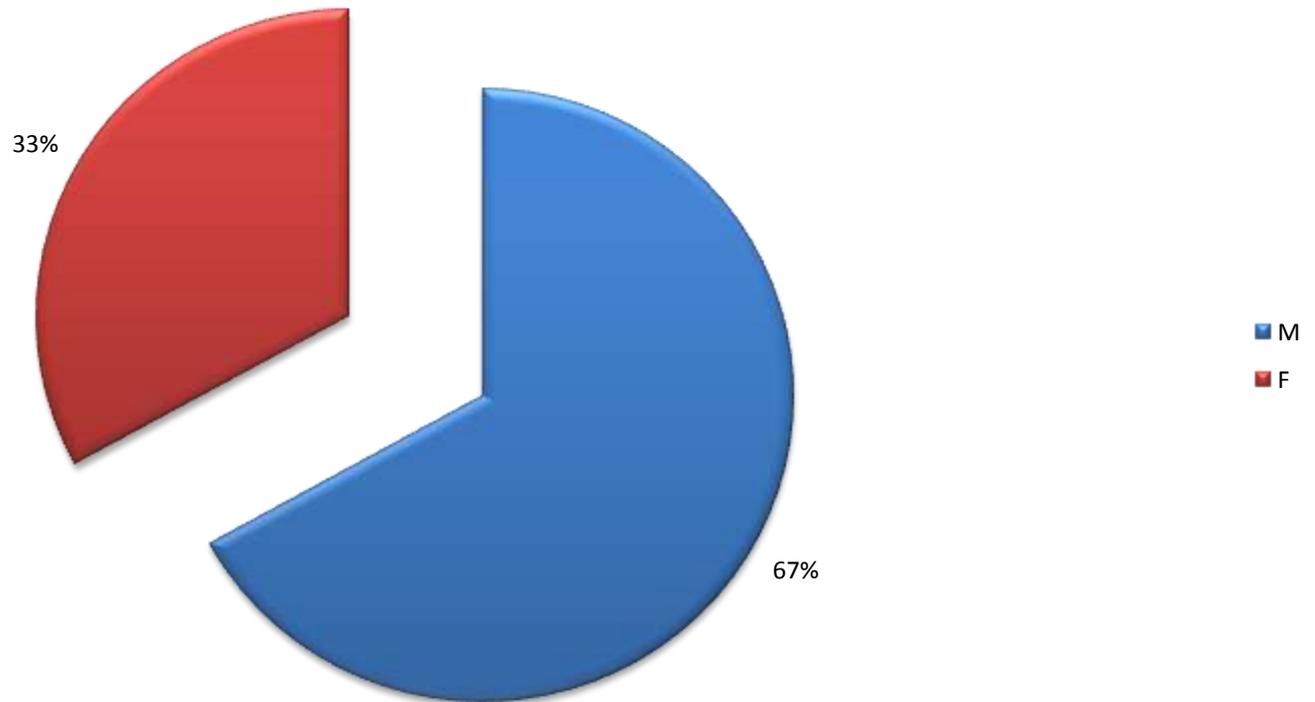
# Candidaturas 2013

- ❑ Iniciadas 3.482 candidaturas, das quais 55% foram concluídas com sucesso.
- ❑ A média de candidaturas, por candidato, foi 2,134, o que traduz uma clara focagem por parte dos candidatos nos cargos cujas funções maximizam as vantagens comparativas decorrentes dos seus currículos.

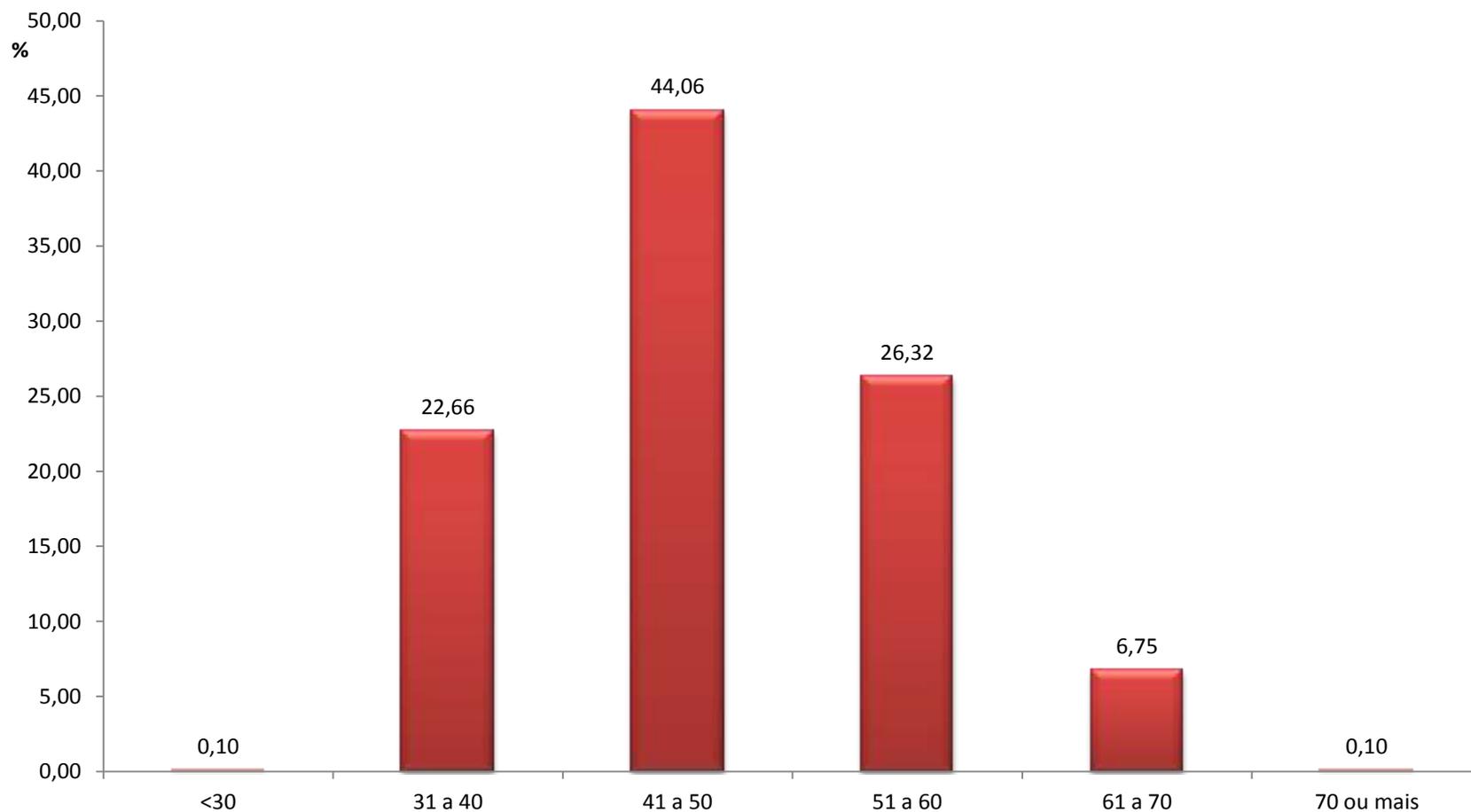
# Candidaturas concluídas, por Ministério, 2013



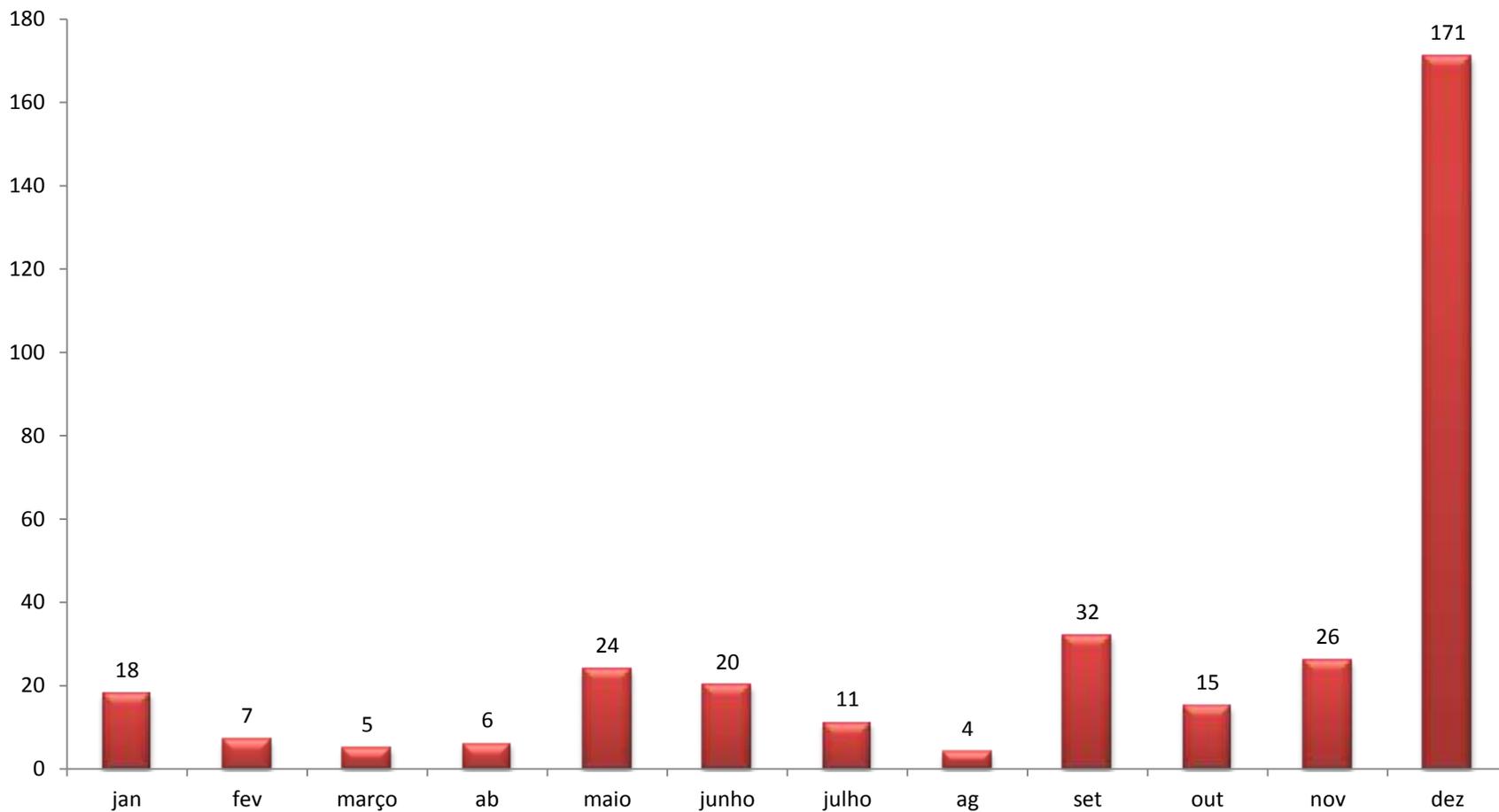
# Candidaturas concluídas, género, 2013



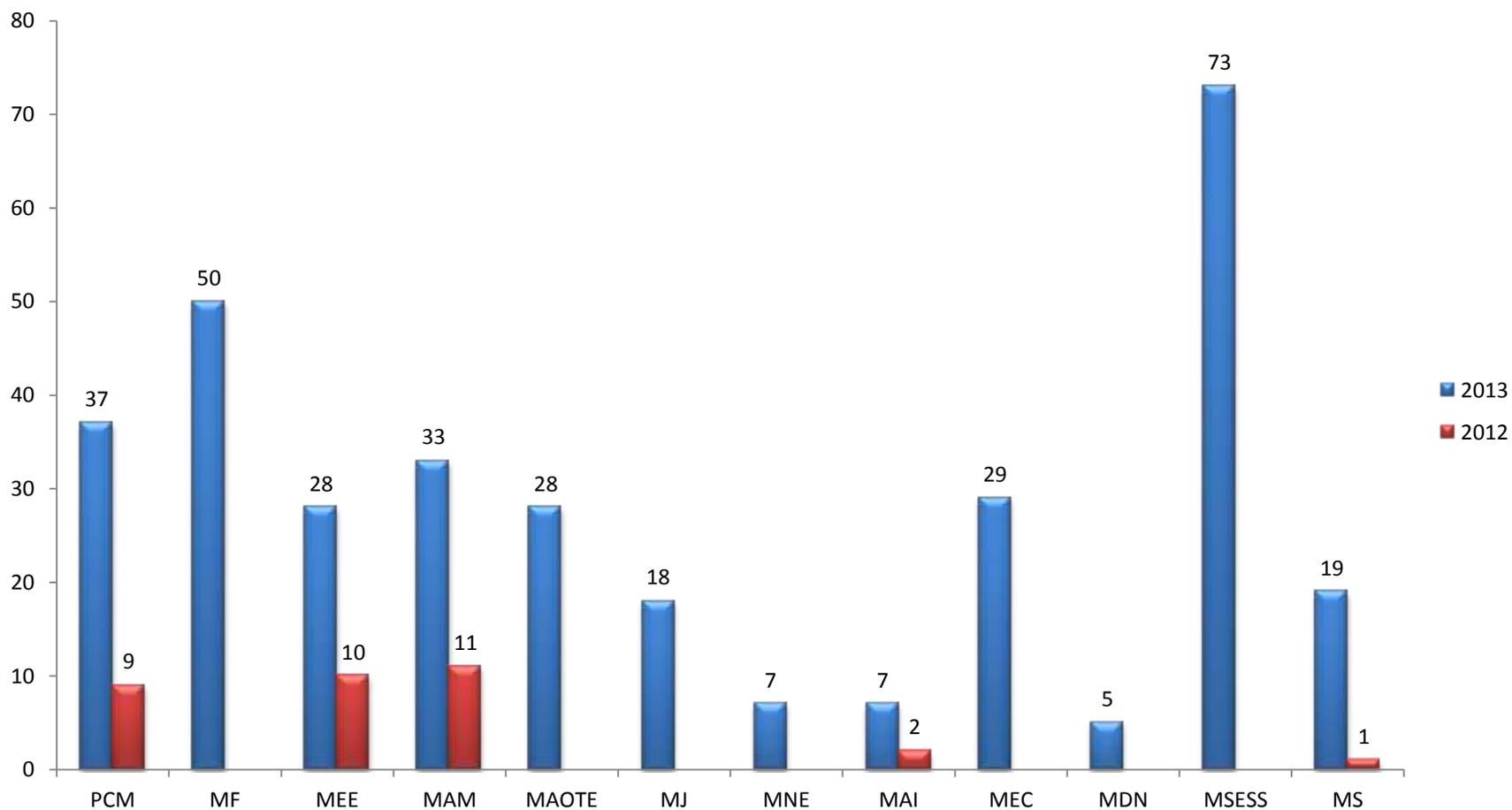
# Candidaturas concluídas, estrutura etária, 2013



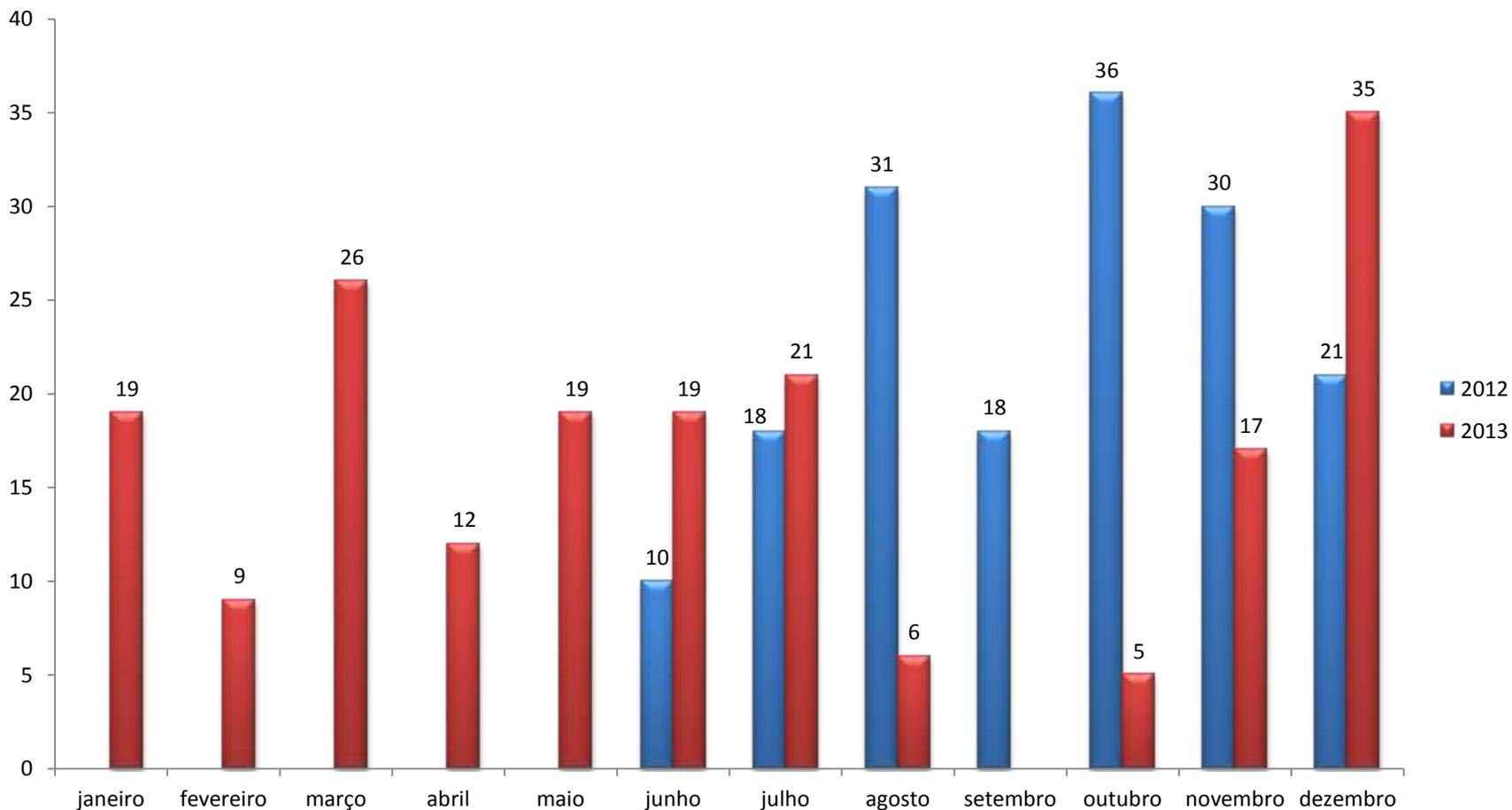
# Abertura de procedimentos concursais (meses; 2013)



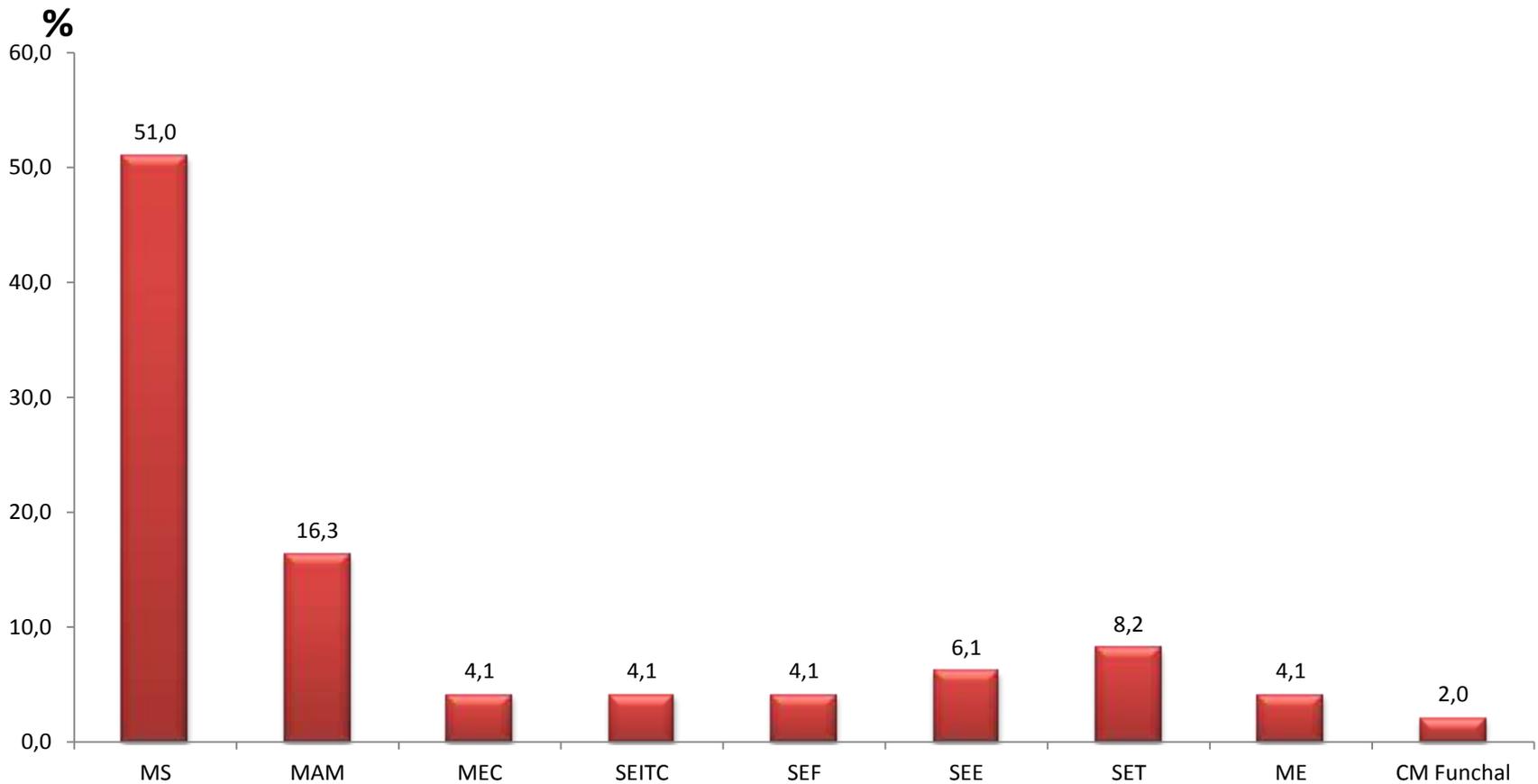
# Procedimentos concursais por ministério, 2012, 2013



# Distribuição mensal de pareceres sobre adequação de perfil, 2012-2013



# Distribuição dos pareceres sobre adequação de perfil solicitados por organismo, 2013 (%)



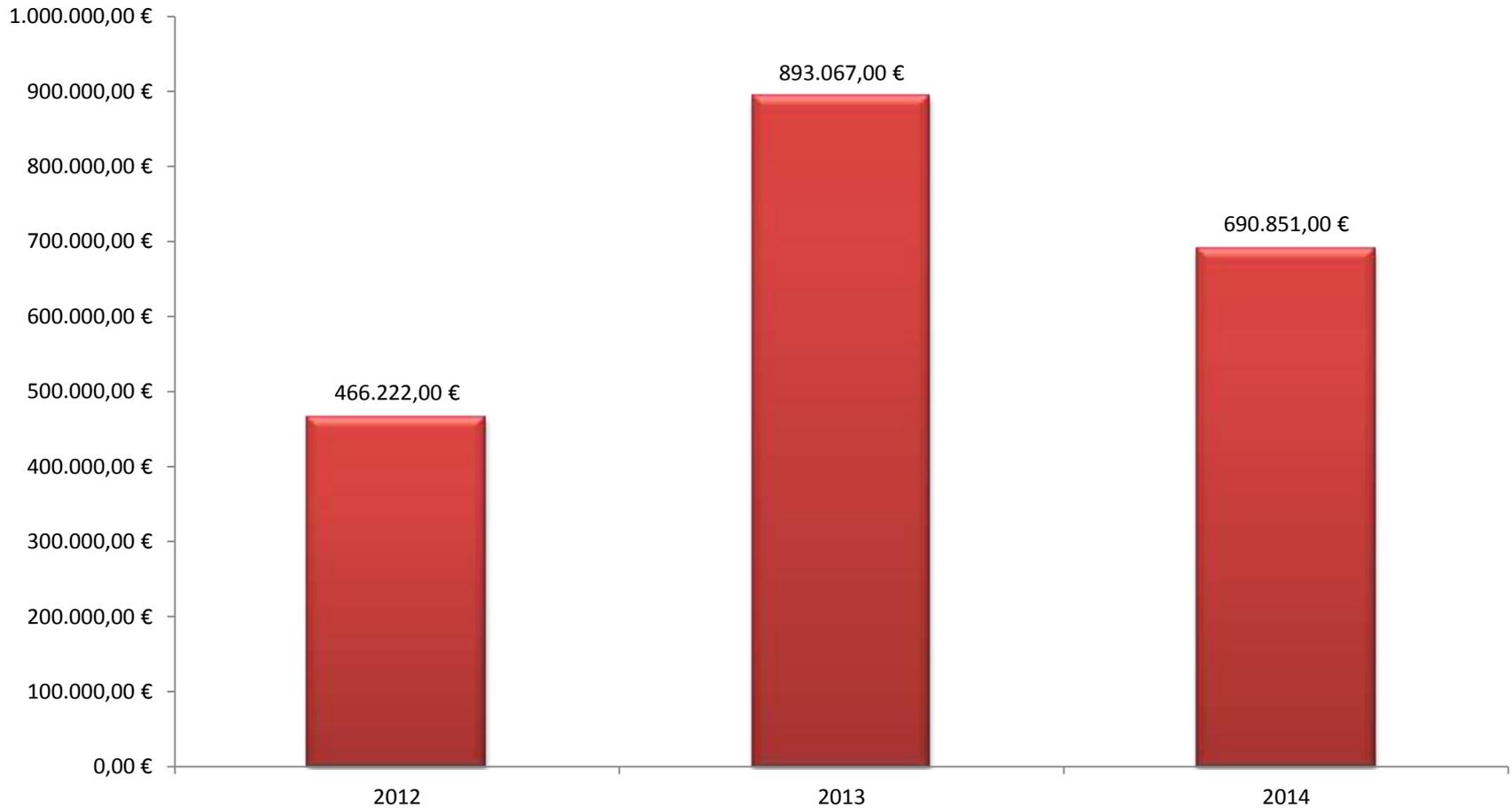
# Pareceres

- ❑ 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.

# Linhas de Tendência:

1. Os atuais titulares concorrem quase a 100%;
2. Candidatos externos representam +/- 20%;
3. Os corpos especiais – docentes universitários, magistrados – têm concorrido;
4. Os atuais titulares integram a short list numa taxa de 90%;

# Evolução Orçamental



# Forças, Fraquezas, Oportunidades e Ameaças

<p>Meritocracia Novo paradigma de gestão</p> <p>Garantia de imparcialidade Baluarte contra a corrupção Cultura ética</p>	<p>Cultura</p> <p>Dificuldades de implementação</p>
<p>Mudança de cultura</p> <p>Mais mérito</p> <p>Mais profissionalização</p> <p>Mais transparência</p>	<p>Resistência á mudança</p> <p>Alteração do modelo</p>

***OBRIGADO.***

***João Abreu de Faria Bilhim***

---

presidente@cresap.pt

**CR*e*SAP**

---

COMISSÃO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO  
PARA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA