

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

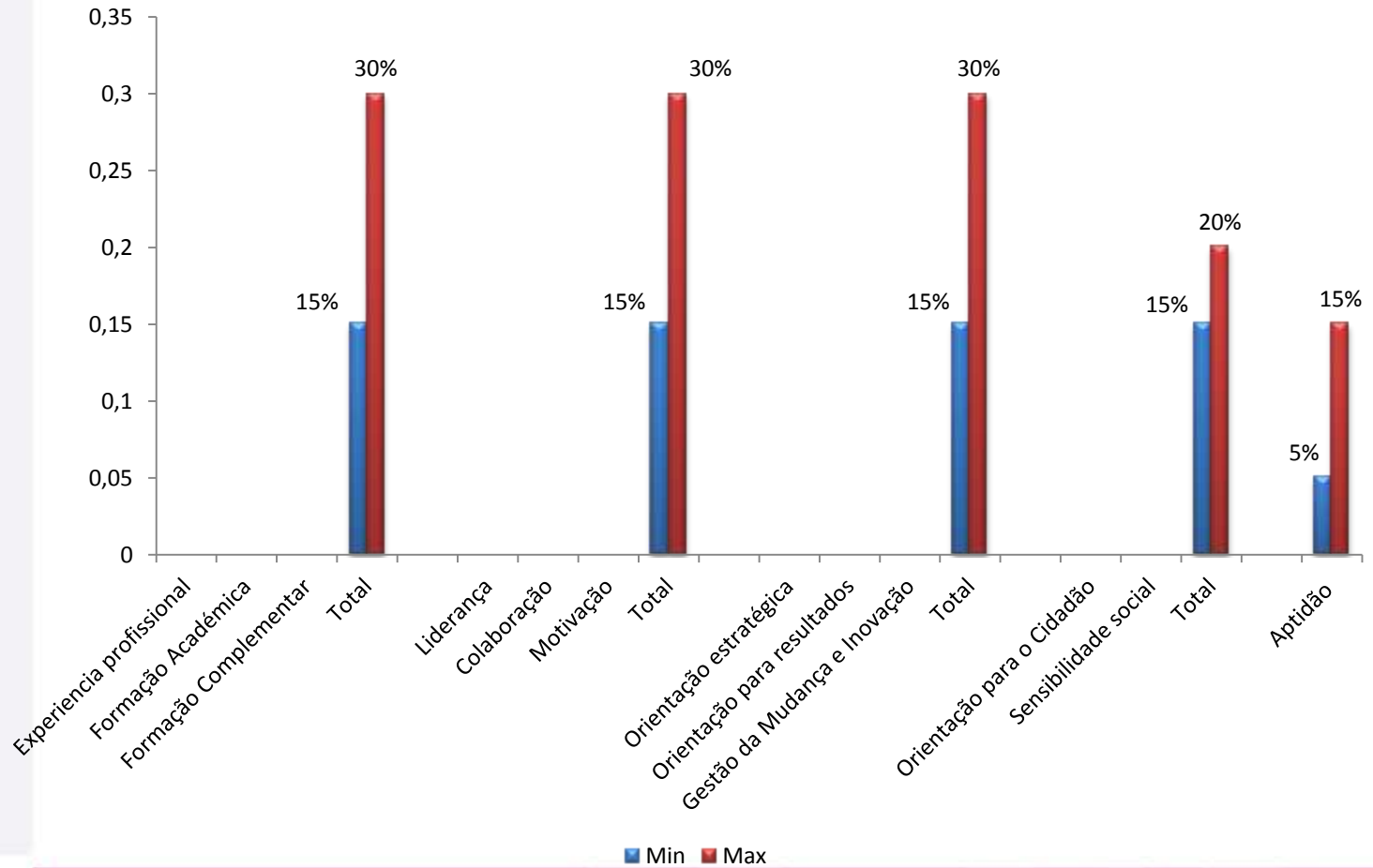
COMISSÃO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO
PARA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

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

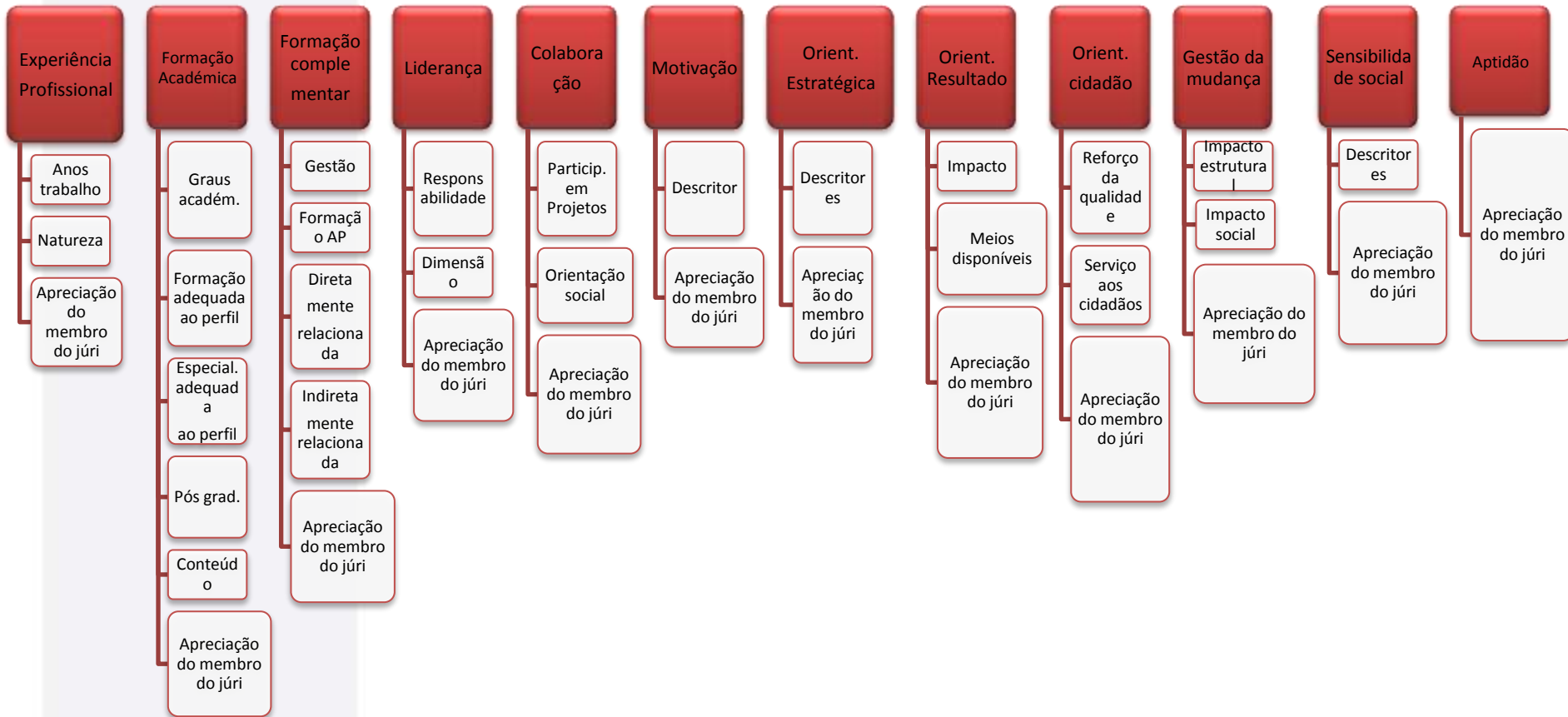


CReSAP

COMISSÃO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO
PARA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

CReSAP

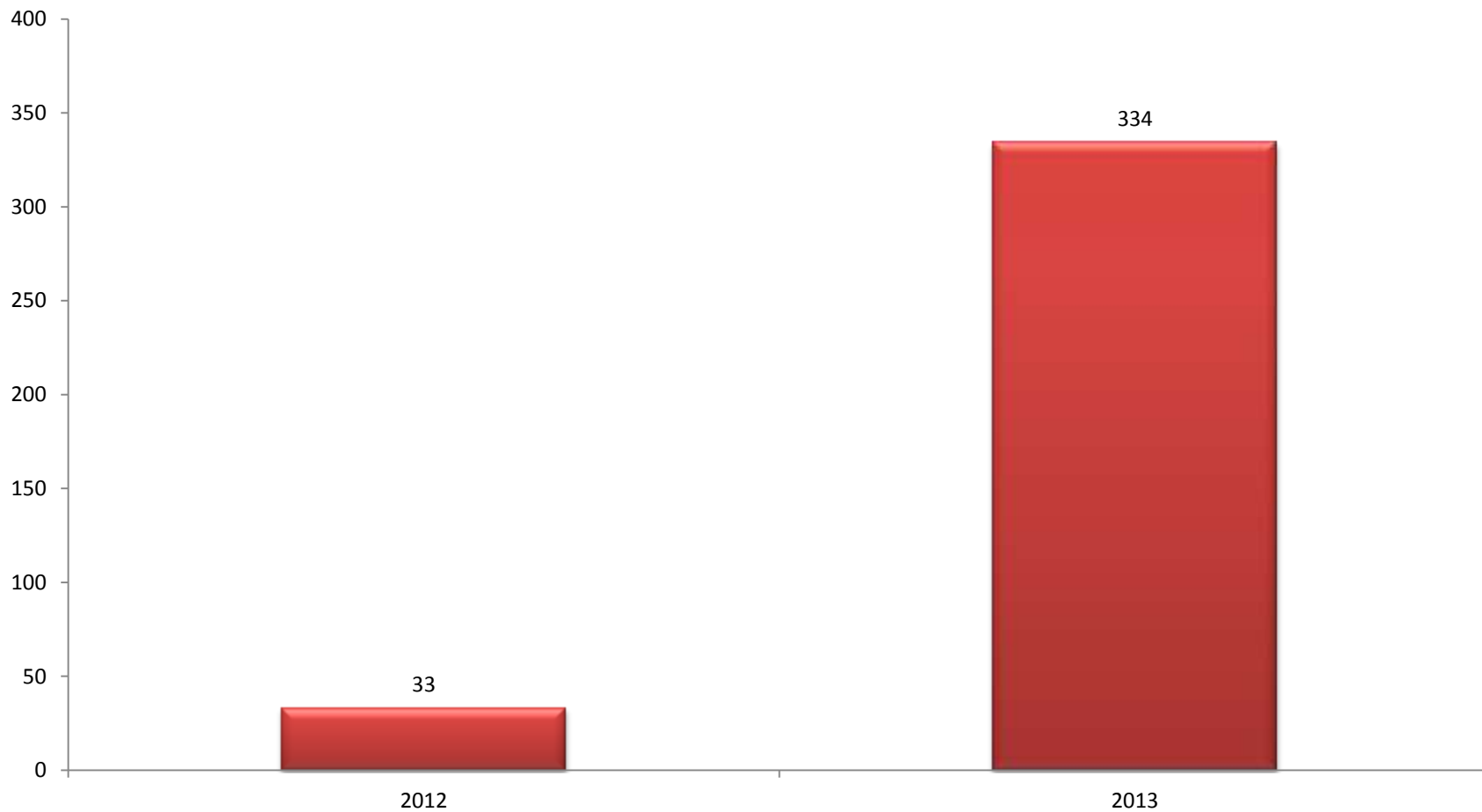
Critérios e Sub Critérios



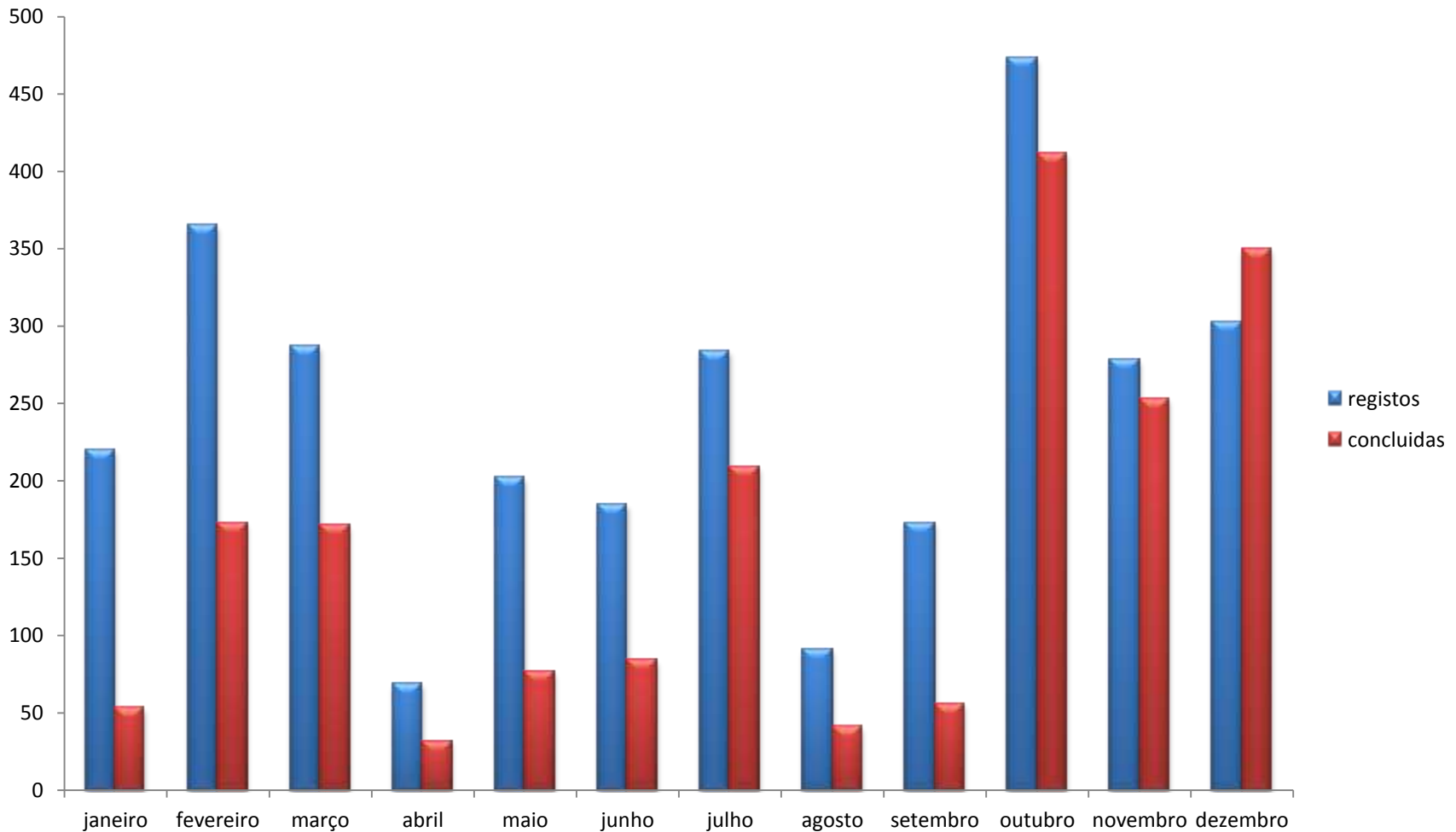
Resultados :

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 ;**
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



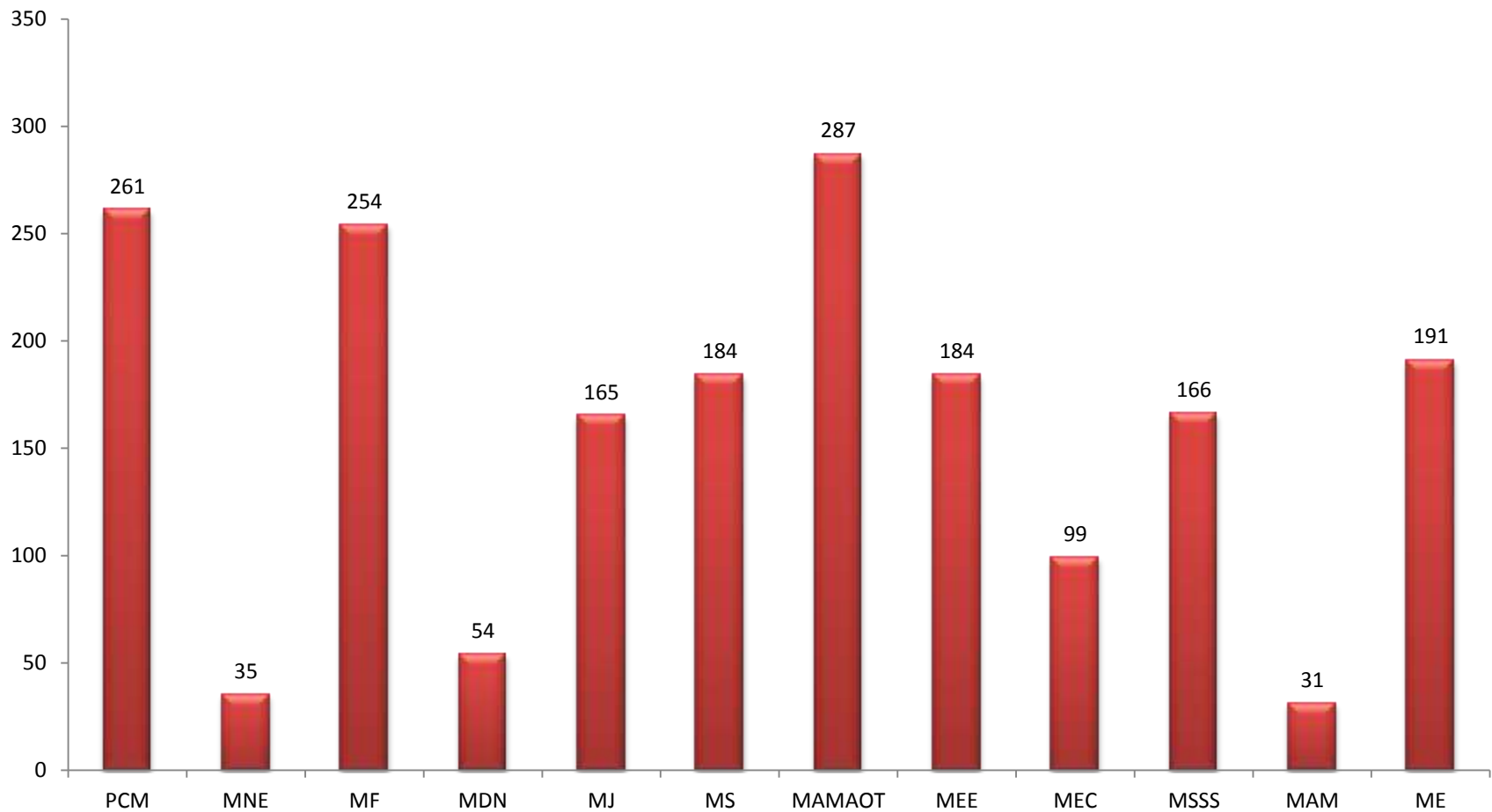
Evolução mensal dos registos e candidaturas concluídas, 2013



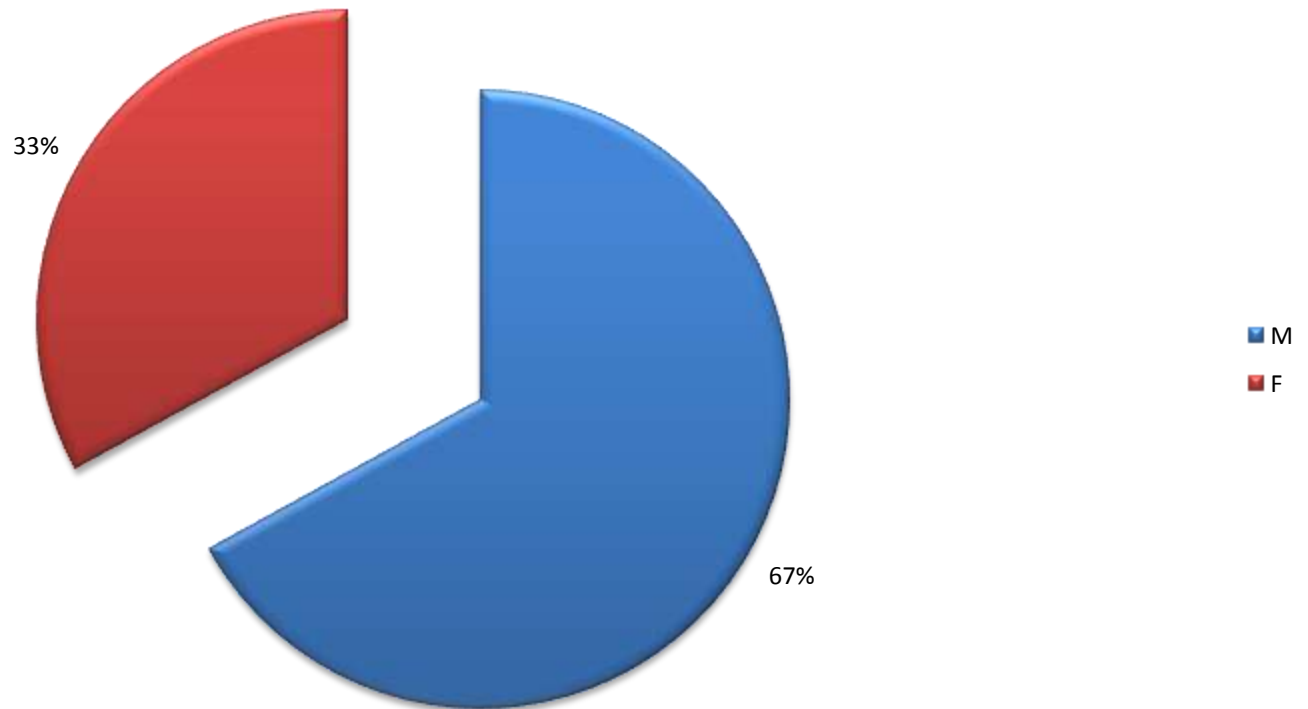
Candidaturas 2013

- ❑ 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.

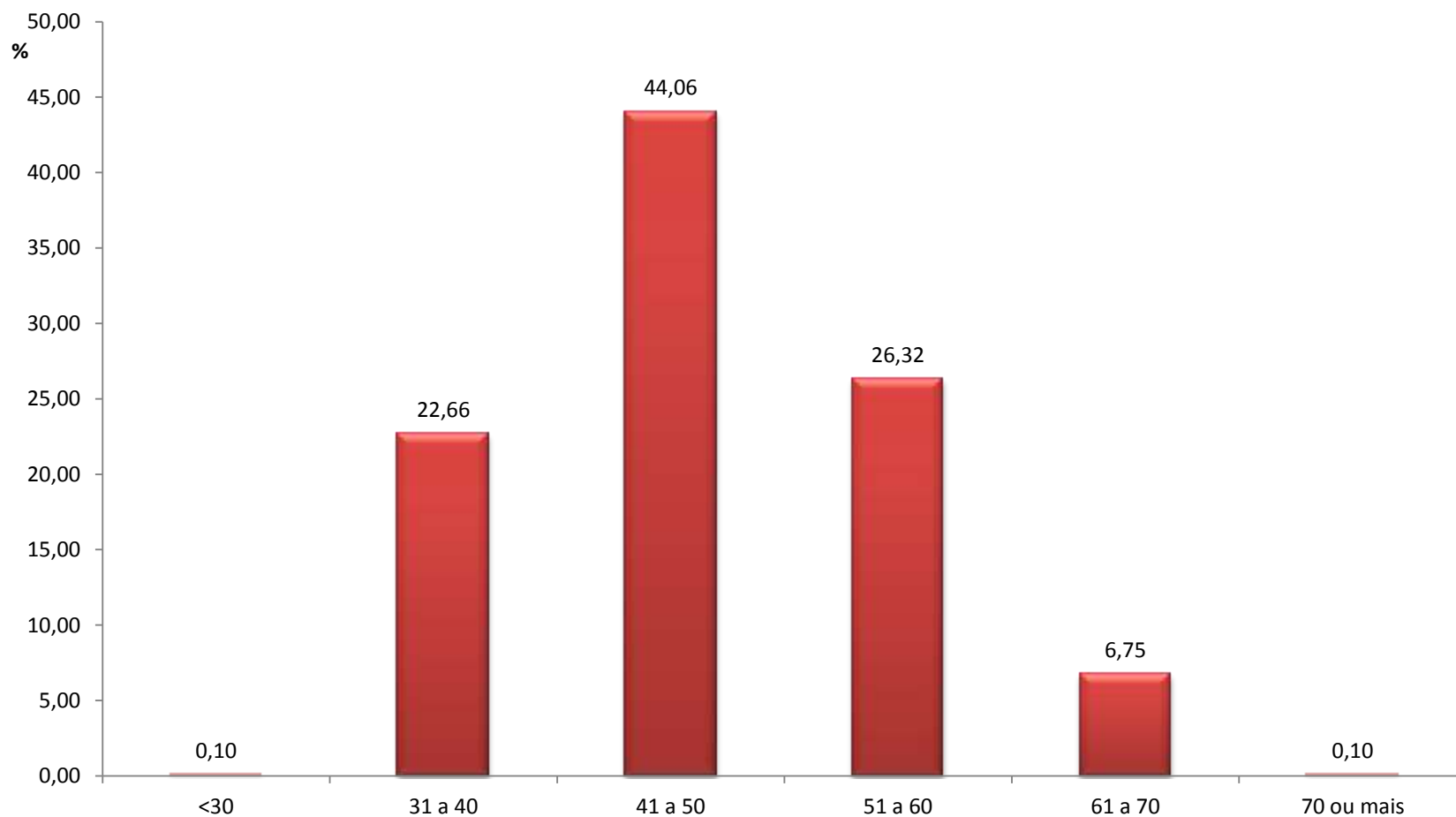
Candidaturas concluídas, por Ministério, 2013



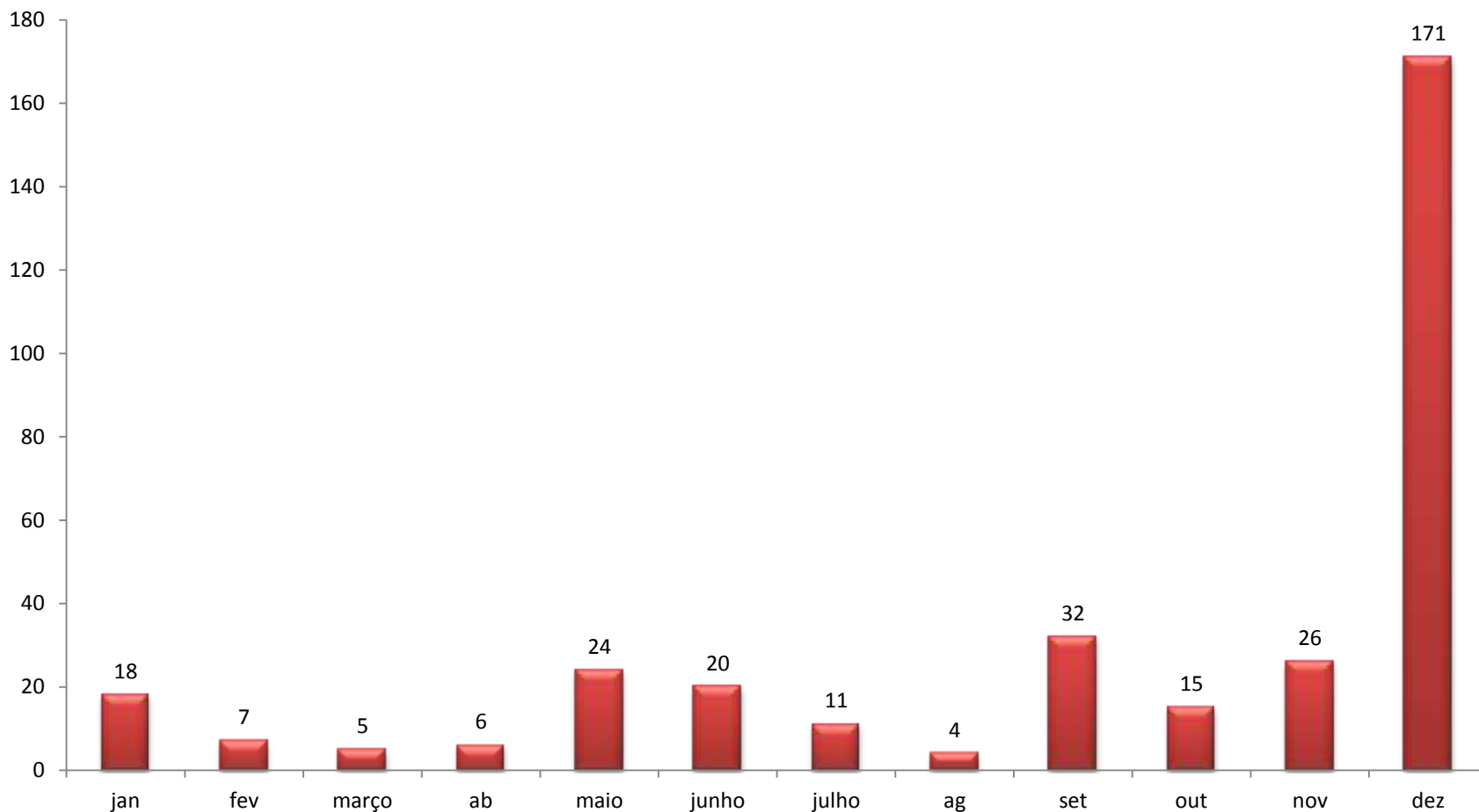
Candidaturas concluídas, género, 2013



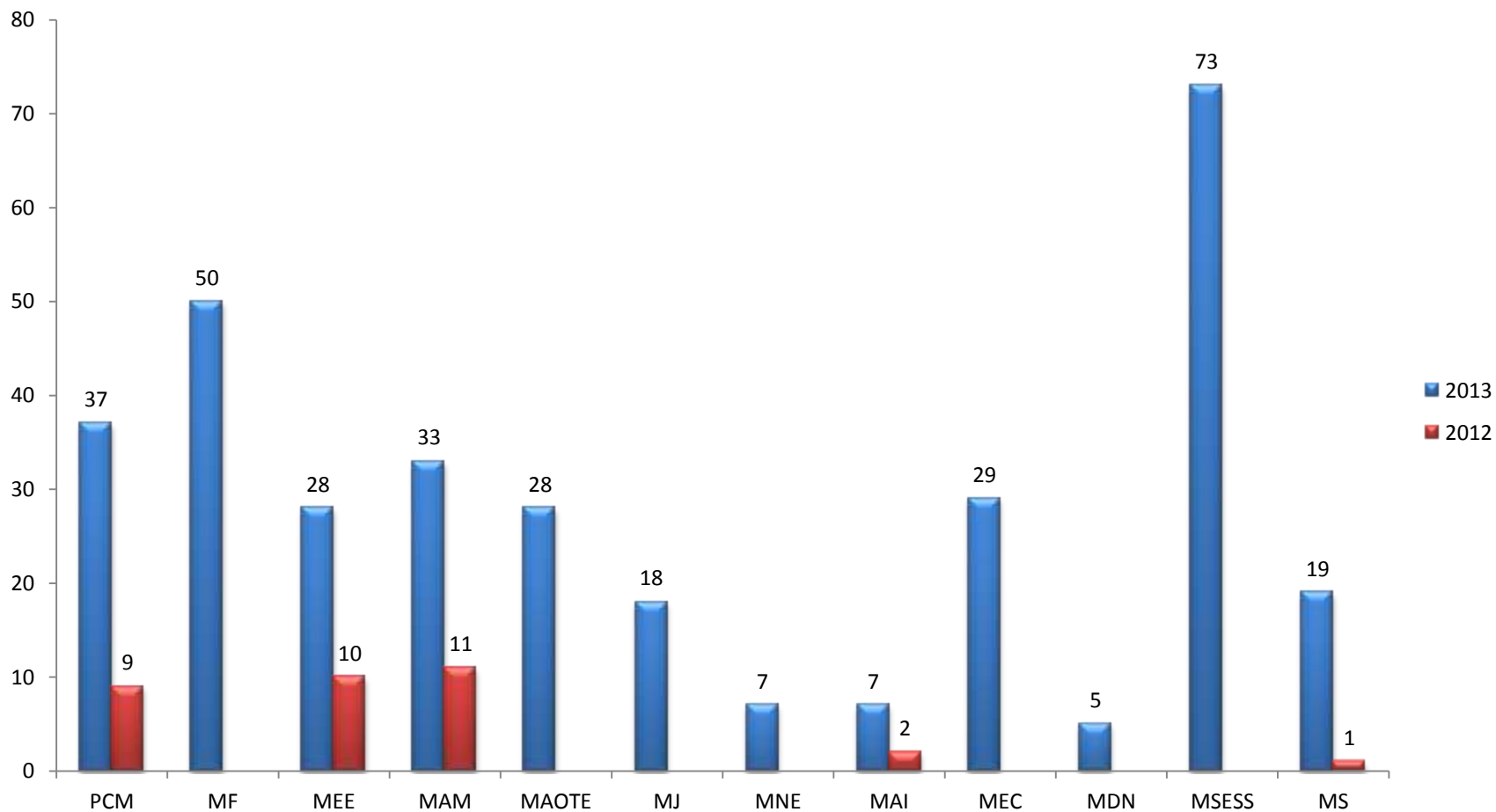
Candidaturas concluídas, estrutura etária, 2013



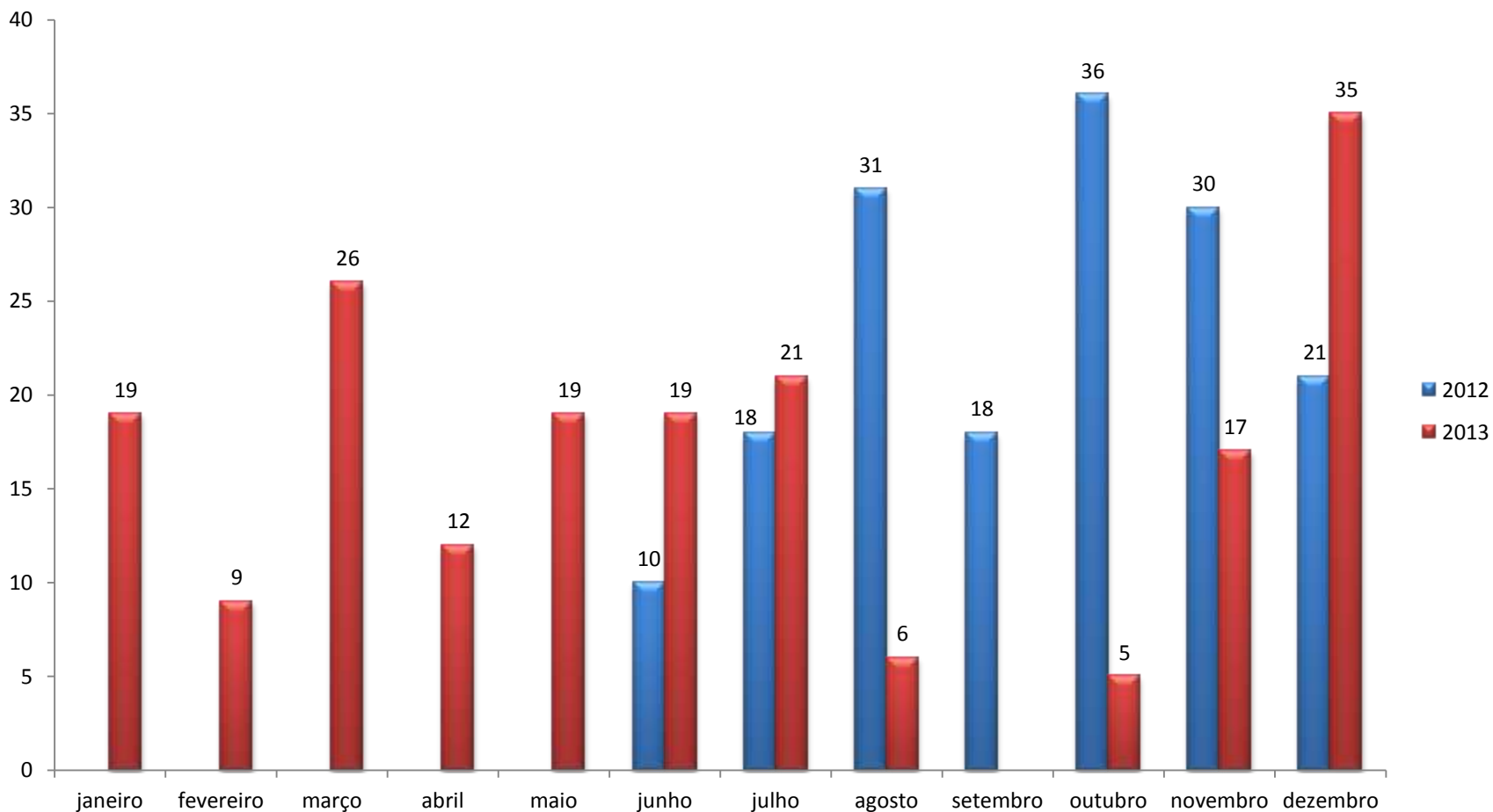
Abertura de procedimentos concursais (meses; 2013)



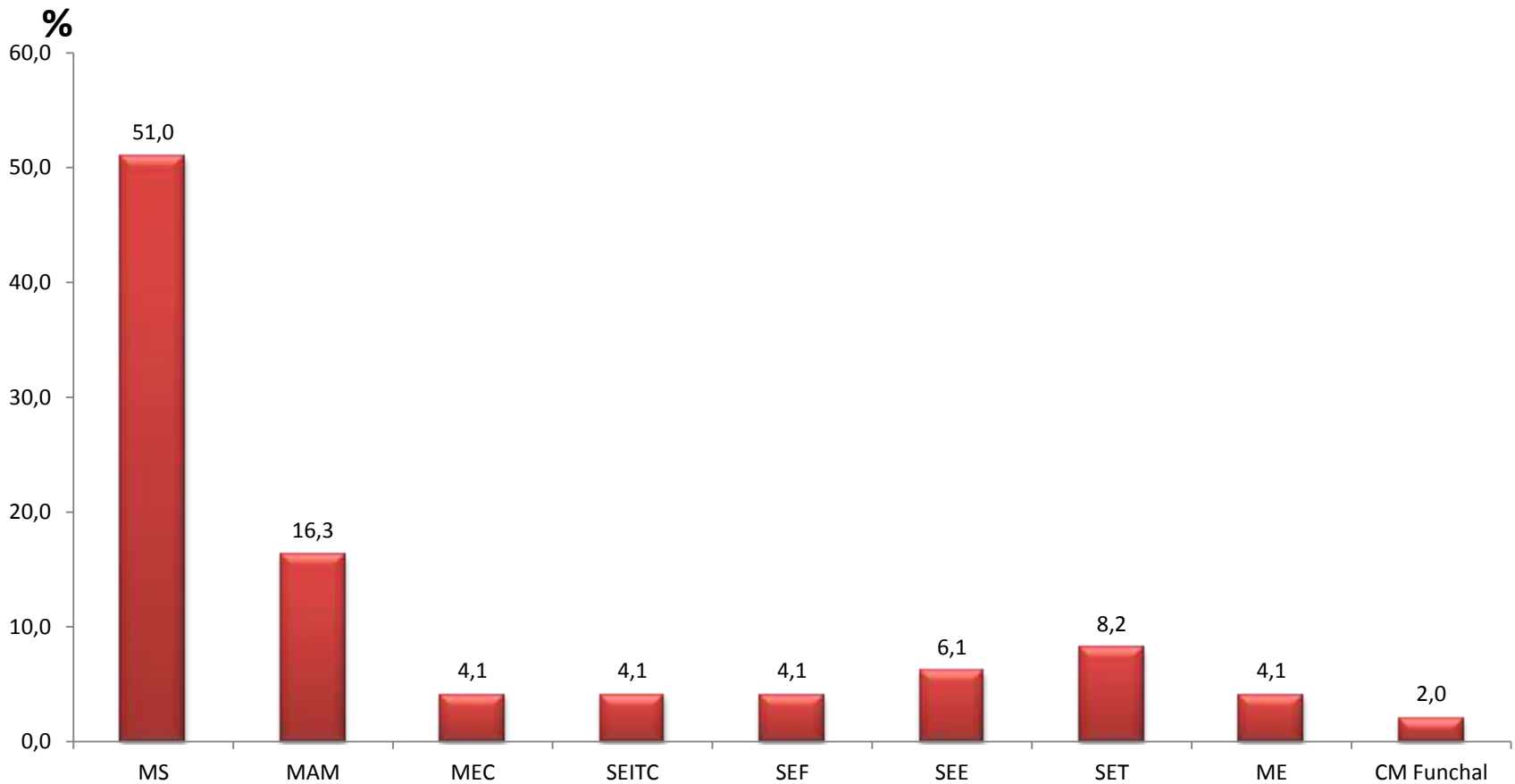
Procedimentos concursais por ministério, 2012, 2013



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



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



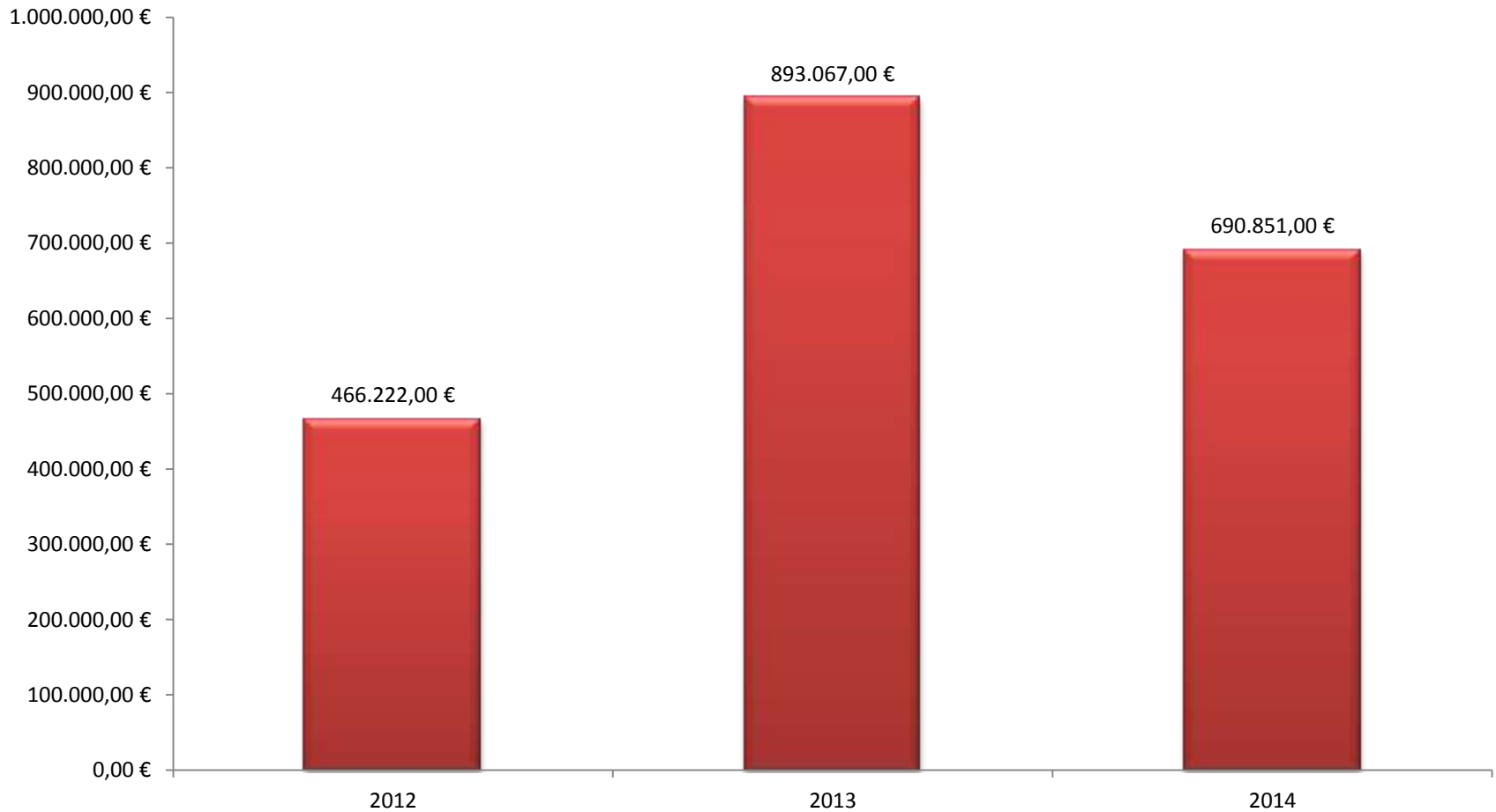
Pareceres

- ❑ 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