

The logo for dgaep features a stylized 'd' with a dot above it, followed by the lowercase letters 'dgaep' in a bold, sans-serif font.

dgaep

direção-geral da administração
e do emprego público

The background is a teal-tinted photograph of a woman in a business suit smiling and shaking hands with another person. Overlaid on the image are several circular icons: one with three silhouettes of people, one with a single silhouette, and another with a silhouette and a location pin. A network of lines and dots is also visible, suggesting a digital or organizational theme.

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DO PESSOAL DIRIGENTE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA CENTRAL



PESSOAL DIRIGENTE

1 O pessoal dirigente rege-se por estatuto próprio, o Estatuto do Pessoal Dirigente, cujos princípios se baseiam numa cultura de mérito e de exigência, transversal a toda a Administração Pública.

A sua atuação é pautada por critérios de qualidade, responsabilidade, eficácia e eficiência, integrada numa gestão por objetivos e orientada para a obtenção de resultados.

2 Compete-lhes prosseguir as atribuições cometidas ao respetivo organismo, assegurando o seu bom desempenho através da otimização dos recursos e promovendo a satisfação dos utilizadores finais dos serviços.

3 Deve estimular as suas equipas num esforço conjunto para melhorar a qualidade do trabalho realizado, refletindo uma imagem positiva entre os cidadãos e na sociedade em geral.



CARGOS DIRIGENTES RECRUTAMENTO

PROCEDIMENTO CONCURSAL
CRESAP

CARGOS DE DIREÇÃO SUPERIOR

1.º grau

- Diretor-geral
- Secretário-geral
- Inspetor-geral
- Presidente

2.º grau

- Subdiretor-geral
- Secretário-geral adjunto
- Subinspetor-geral
- Vice-presidente

PROCEDIMENTO CONCURSAL
ORGANISMO

CARGOS DE DIREÇÃO INTERMÉDIA

1.º grau

- Diretor de serviços

2.º grau

- Chefe de divisão

A CRESAP é uma entidade independente, com um estatuto próprio, que responde perante a Assembleia da República.

Os recursos financeiros e administrativos são providenciados pelo ministério responsável pela área da administração pública.

CRESAP COMISSÃO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO PARA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

PRESIDENTE
TRÊS A CINCO VOGAIS
membros permanentes

Nomeados pelo Governo, após audição pela Assembleia da República, por um período de cinco anos, no caso do presidente e de 4 anos, no caso dos vogais, respeitando a regra da representação igualitária de género.

Em relação ao presidente é assegurada a alternância.

VOGAIS E RESPETIVOS SUPLENTES
INDICADOS POR CADA MINISTÉRIO
membros não permanentes

Indicados por cada ministério, em número de dois.

Não podem participar em concursos do respetivo organismo.

20 A 50 MEMBROS
TRABALHADORES EM FP
bolsa de peritos

Possuidores de reconhecido mérito profissional, credibilidade e integridade pessoal que apoiam em matérias técnicas específicas e participam nos júris dos procedimentos concursais.

Os cargos de direção superior de 1.º grau são equivalentes em independência e poderes, não havendo hierarquia entre eles.

CARGOS DIRIGENTES SUPERIORES OBJETIVO DO PROCEDIMENTO CONCURSAL

Aumentar a eficiência da gestão pública

Transparência do recrutamento

Imparcialidade

Reforçar a profissionalização

Maior estabilidade



CARGOS DIRIGENTES SUPERIORES REQUISITOS GERAIS

Licenciatura

[concluída há pelo menos 10 ou 8 anos, à data de abertura do concurso, consoante se trate de cargos de direção superior de 1.º ou de 2.º grau]

Competência técnica

Aptidão

Vinculação ou não à Administração Pública

Experiência profissional e formação adequadas

A Carta de Missão define os objetivos a alcançar no decurso do exercício de funções e respetiva calendarização.

É publicada juntamente com o aviso de abertura do procedimento concursal.

Na formalização da candidatura, o candidato tem de apresentar uma declaração de aceitação da Carta de Missão.

CARGOS DIRIGENTES SUPERIORES INÍCIO DO PROCEDIMENTO CONCURSAL

MEMBRO DO GOVERNO

1

Iniciativa do procedimento.

Identifica as competências do cargo, caracteriza o mandato de gestão e as principais responsabilidades e funções que lhe estão associadas.

Fixa os compromissos da Carta de Missão para o respetivo mandato.

CRESAP

2

Elabora proposta de perfil de competências do candidato a selecionar, designadamente qualificações académicas, experiência profissional, competências de gestão e liderança.

Remete ao membro do governo para homologação.

Define a metodologia e fixa os critérios a aplicar na seleção.

MEMBRO DO GOVERNO

3

Homologa a proposta ou altera o perfil proposto, mediante fundamentação expressa, no prazo de 20 dias.

[na falta de resposta há homologação tácita.]



CARGOS DIRIGENTES SUPERIORES PUBLICITAÇÃO E CANDIDATURA

PUBLICITAÇÃO

4 CRESAP publica aviso:

Diário da República

Sítio da CRESAP, por publicação integral, e disponível durante 10 dias úteis

Bolsa de Emprego Público (BEP)

Portal do Governo

Jornal de expansão nacional (opcional)

CANDIDATOS

5 Submetem a candidatura na plataforma eletrónica da CRESAP, no prazo de 10 dias úteis.

A aplicação dos métodos de seleção é faseada.

CARGOS DIRIGENTES SUPERIORES PROCESSO DE SELEÇÃO

AVALIAÇÃO curricular

Análise do *curriculum vitae* e do questionário de autoavaliação

[preenchido pelo candidato na plataforma eletrónica de candidatura da CRESAP, composto por 12 critérios de desempenho e respetivo conjunto de descritores.

A avaliação curricular é expressa de 0 a 20. Só são habilitados à fase de avaliação de competências de gestão os candidatos que tenham tido avaliação curricular positiva, isto é, igual ou superior a 9,5.]

Os melhores classificados na avaliação curricular (mínimo de 6 candidatos) são convocados para o método seguinte de avaliação de competências comportamentais.

AVALIAÇÃO competências comportamentais

Conjunto de provas para identificar o perfil de competências comportamentais do candidato:

- Empatia
- Adaptabilidade
- Capacidade para antecipar consequências
- Determinação
- Capacidade para lidar com a ambiguidade

Uma vez aplicados todos os métodos, é feita uma avaliação qualitativa de cada candidato.

Pontuação atribuída:

adequado

não adequado



CARGOS DIRIGENTES SUPERIORES PROCESSO DE SELEÇÃO

AVALIAÇÃO

competências de gestão

Experiência profissional	15 a 30%
Formação académica	
Formação profissional	
Liderança	15 a 30%
Colaboração	
Motivação	
Orientação estratégica	15 a 30%
Orientação para resultados	
Mudança e inovação	
Orientação para o cidadão	5 a 15%
Sensibilidade social	
Aptidão	

AVALIAÇÃO

entrevista de avaliação

Precedida da Análise de Perfil Pessoal (APP).

Permite uma análise estruturada e aprofundada dos critérios definidos no perfil inicial de competências do cargo, apoiada na descrição de comportamentos ocorridos em situações reais e vividas pelo candidato.



CARGOS DIRIGENTES SUPERIORES DESIGNAÇÃO E PUBLICAÇÃO

CONCURSO DESERTO

Em caso de não ser possível elaborar a short list por insuficiência de candidatos é repetido o aviso de abertura, por uma vez.

Se ocorrer a mesma situação, o membro do Governo competente para o provimento pode proceder ao recrutamento por escolha, de entre indivíduos que reúnam o perfil definido pelo aviso de abertura, os quais são sujeitos a avaliação, não vinculativa, do currículo e da adequação de competências ao cargo, realizada pela CRESAP.

RELATÓRIO FINAL

Com base nas pontuações atribuídas, o júri elabora um relatório final indicando, por ordem alfabética, os 3 candidatos (short list) juntamente com os fundamentos para a escolha de cada um e submete-o ao membro do Governo para decisão.

GOVERNO [DESIGNAÇÃO]

É designado um dos candidatos propostos, no prazo de 45 dias úteis.

CRESAP [PUBLICAÇÃO]

[término do procedimento com a publicação do despacho de designação do membro do Governo competente, que inclui o CV da pessoa designada.

CRESAP publica no seu sítio a short list apresentada ao membro do Governo.]



CARGOS DIRIGENTES SUPERIORES LIMITAÇÕES

A designação de cargos de direção superior não pode ocorrer entre a convocação de eleições para a Assembleia da República ou a demissão do Governo e a investidura parlamentar do novo Governo.

A comissão de serviço e respetivas renovações não podem ultrapassar 10 anos consecutivos e o dirigente não poderá ocupar o mesmo cargo na mesma organização antes de decorridos 5 anos.



CARGOS DIRIGENTES INTERMÉDIOS REQUISITOS GERAIS

Trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado que satisfaçam os requisitos exigidos

Detentores de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo

Licenciatura

6 ou 4 anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias em que seja exigida uma licenciatura para o exercício de cargos de direção intermédia de 1.º e 2.º grau, respetivamente



CARGOS DIRIGENTES INTERMÉDIOS FASES DO PROCEDIMENTO CONCURSAL

ABERTURA

1 Cabe ao dirigente máximo do serviço em que se integra o cargo a prover a iniciativa do procedimento concursal.

PUBLICITAÇÃO

2 Diário da República

BEP

[durante 10 dias, indicando o cargo a preencher, os requisitos formais de provimento, o perfil exigido, a composição do júri e os métodos de seleção a aplicar]

Jornal de expansão nacional

COMPOSIÇÃO DO JÚRI

[designado pelo dirigente máximo do serviço]

3 Titular do cargo de direção superior de 1.º grau do organismo em cujo mapa de pessoal se encontre o cargo a prover ou quem ele designe (Presidente);

Dirigente de nível e grau igual ou superior ao do cargo a prover em exercício de funções em diferente serviço ou organismo, designado pelo respetivo dirigente máximo;

Indivíduo de reconhecida competência na área funcional respetiva, designado por estabelecimento de ensino de nível superior ou por associação pública representativa de profissão correspondente.

CARGOS DIRIGENTES INTERMÉDIOS FASES DO PROCEDIMENTO CONCURSAL

MÉTODOS DE SELEÇÃO

Determinados pelo júri

Obrigatórios:

Avaliação curricular

Entrevista pública no final do procedimento

SELEÇÃO

O júri, findo o procedimento concursal, elabora a proposta de nomeação, com a indicação das razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos.

No caso de se considerar que nenhum candidato reúne as condições para a nomeação, pode ser realizado novo procedimento concursal aberto a candidatos externos, após autorização prévia do membro do Governo responsável pela AP.

PROVIMENTO

Por despacho do dirigente máximo do serviço ou organismo, procede-se à nomeação em comissão de serviço, pelo período de três anos, renovável por iguais períodos de tempo.



março 2024