

# **Projeto de Decreto Legislativo Regional n.º 105/32/XIII - Cria a Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública Regional dos Açores (CReSAPRA), procedendo à reforma dos procedimentos de recrutamento e seleção para a Administração Regional Autónoma**

## **I - CReSAPRA**

### **O que faz este Projeto de DLR do PS?**

O projeto de DLR faz, essencialmente, duas coisas relacionadas entre si:

(1) cria a Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública Regional dos Açores (**CReSAPRA**) e

(2) procede à reforma dos procedimentos de recrutamento e seleção para a Administração Regional Autónoma e setor empresarial público, a saber:

- a) Procedimento concursal de recrutamento de **trabalhadores** em funções públicas para a administração regional autónoma;
- b) Procedimento concursal recrutamento de **dirigentes** dos serviços e organismos da administração regional autónoma;
- c) Procedimento de designação de **gestores públicos** regionais para o setor empresarial público regional.

**Normas de Referência:** artigo 1.º do Projeto de Decreto Legislativo Regional n.º 105/32/XIII.

### **O que é a CReSAPRA?**

A CReSAPRA é uma entidade independente que assegura a tramitação dos procedimentos concursais de recrutamento e seleção para a Administração Regional Autónoma, designadamente **trabalhadores, dirigentes** e avalia os currículos e a adequação das competências das personalidades indigitadas para **gestores públicos** para o Setor Empresarial Público Regional.

**Normas de Referência:** artigo 2.º do Projeto de Decreto Legislativo Regional n.º 105/32/XIII e artigo 1.º dos Estatutos da CReSAPRA.

### **Como é assegurada a independência da CReSAPRA?**

A independência da CReSAPRA é assegurada, fundamentalmente, de três formas:

1) **Na atuação dos seus membros:** os seus membros não podem solicitar nem receber instruções do Governo Regional ou de quaisquer outras entidades públicas ou privadas;

2) **No processo de designação dos seus membros:** o presidente da CReSAPRA e os vogais permanentes são eleitos pela Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores por maioria de 2/3, na sequência de proposta do Governo Regional.

3) **No sistema de incompatibilidades e impedimentos a que ficam sujeitos os seus membros:** O presidente e os vogais permanentes da CReSAPRA ficam sujeitos ao regime de incompatibilidades e impedimentos estabelecido para os titulares de altos cargos públicos, exercendo as suas funções em exclusividade, tendo de declarar o seu património e todas as situações jurídicas relevantes, junto da entidade para a transparência que funciona junto do Tribunal Constitucional.

Normas de Referência: artigos 2.º, 6.º e 8.º dos Estatutos da CReSAPRA.

## **Qual a composição da CReSAPRA?**

A CReSAPRA é composta por:

- a) Um presidente;
- b) Três vogais permanentes;
- c) Um vogal não permanente designado por cada departamento do Governo Regional

Junto da Comissão funciona uma bolsa de peritos, composta por 10 a 20 membros, designados de entre trabalhadores em funções públicas com reconhecidos mérito profissional, credibilidade e integridade pessoal, que apoiam a Comissão em matérias técnicas específicas e participam nos júris dos procedimentos concursais da competência da CReSAPRA.

Sempre que se mostre fundamentadamente necessário e em áreas profissionais em que a administração pública regional autónoma seja especialmente carente de recursos humanos, a bolsa de peritos prevista no número anterior pode integrar, excecionalmente, peritos oriundos de entidades privadas, desde que disponham de reconhecida competência em tal área e deem garantias de credibilidade, integridade pessoal e sentido de interesse público no desempenho das suas funções.

Normas de Referência: artigos 5.º dos Estatutos da CReSAPRA.

## **Como são remunerados os membros da CReSAPRA?**

Os cargos de presidente e de vogais permanentes da CReSAPRA são equiparados, respetivamente, para efeitos remuneratórios, a diretor regional e subdiretores regionais, e exercem as suas funções em exclusividade (a tempo inteiro) na Comissão.

Os vogais não permanentes e os peritos mantêm a remuneração de origem, só tendo direito a uma senha de presença por cada reunião da CReSAPRA em que participem, no valor a fixar por portaria do membro do Governo Regional com competências nas áreas das finanças e da administração pública.

Normas de Referência: artigos 11.º dos Estatutos da CReSAPRA.

## **II – TRABALHADORES**

### **Como passa a funcionar o recrutamento de trabalhadores para a Administração Regional?**

O recrutamento segue, por via de regra, a tramitação prevista para a constituição de reservas de recrutamento para cada um dos quadros regionais de ilha, tendo em vista a utilização eventual ou futura por um conjunto de empregadores públicos regionais na satisfação das suas necessidades em cada uma das ilhas.

Normas de Referência: Artigo 5.º do Projeto de Decreto Legislativo Regional n.º 105/32/XIII.

### **Quem é responsável pela tramitação do procedimento de recrutamento centralizado?**

A entidade de recrutamento centralizado é a CReSAPRA, que, para o efeito, é responsável por todas as operações inerentes à tramitação do procedimento destinado a constituir reservas de recrutamento para cada um dos quadros regionais de ilha.

O júri do procedimento de recrutamento centralizado é constituído pelos seguintes elementos:

a) Pelo presidente da CReSAPRA, que tem voto de qualidade, ou por quem este

designa entre os membros da comissão, que preside;

b) Por um vogal permanente da CReSAPRA;

c) Por um vogal não permanente, conforme as suas competências ou o departamento de onde provém.

Compete ao júri assegurar a tramitação do procedimento de recrutamento centralizado, desde a data da sua designação até à elaboração da lista de ordenação final que constitui a reserva de recrutamento.

Normas de Referência: Artigo 6.º do Projeto de Decreto Legislativo Regional n.º 105/32/XIII.

### **O que é uma reserva de recrutamento?**

Uma reserva de recrutamento é uma lista de ordenação final dos candidatos aprovados, após aplicação dos métodos de seleção, que tem por referência os seguintes elementos:

a) O quadro regional de ilha que a reserva de recrutamento visa satisfazer;

b) A carreira, a categoria e, quando necessário, o perfil profissional, cujos postos de trabalho são suscetíveis de ser supridos através daquela reserva de recrutamento.

A descrição de perfis profissionais faz-se através da indicação da atividade a exercer ou área funcional em causa e, quando imprescindível, da área de formação académica ou profissional necessária à satisfação das necessidades da administração regional autónoma.

Normas de Referência: Artigo 5.º e 6.º do Projeto de Decreto Legislativo Regional n.º 105/32/XIII.

## **Como funciona a candidatura às reservas de recrutamento?**

As reservas são utilizadas para preenchimento de postos de trabalho por tempo indeterminado ou a termo resolutivo, certo ou incerto, em todo o território regional, sendo os candidatos a determinar se querem candidatar-se:

- a) a postos de trabalho por tempo indeterminado e/ou a termo resolutivo, certo ou incerto;
- b) os quadros regionais de ilha a que querem concorrer.

Os termos concretos do procedimento de candidatura serão definidos em sede de regulamentação, considerando que esta é uma competência reservada ao Governo Regional.

Normas de Referência: Artigo 5.º e 6.º do Projeto de Decreto Legislativo Regional n.º 105/32/XIII.

## **Como são ordenados os candidatos nas reservas de recrutamento?**

Os candidatos a reservas de recrutamento são ordenados após aplicação dos métodos de seleção aplicados no procedimento.

Tal como até agora acontece, na generalidade dos casos, os métodos de seleção obrigatórios são, exclusivamente, a prova de conhecimentos e a avaliação curricular, com uma ponderação de 70 % e 30 %.

Em termos de novidades, a prova de conhecimentos a realizar, quando assuma a forma escrita, é efetuada após escolha aleatória de questões, previamente elaboradas, realizada através de meios informáticos.

Os termos concretos da tramitação em si serão definidos em sede de regulamentação, considerando que esta é uma competência reservada ao Governo Regional.

Normas de Referência: artigo 5.º do Projeto de Decreto Legislativo Regional n.º 105/32/XIII

## **Como são colocados os candidatos ordenados na reserva de recrutamento?**

Identificada a necessidade de recrutamento, o dirigente máximo do órgão ou serviço consulta a CReSAPRA no sentido de confirmar a existência de candidatos em reserva de recrutamento de ilha com os perfis profissionais adequados aos postos de trabalho que pretende ocupar e é aberto procedimento de colocação dos candidatos em reserva.

Os termos concretos deste procedimento de colocação serão definidos em sede regulamentar, considerando que esta é uma competência reservada ao Governo Regional, sendo certo que os candidatos serão colocados conforme a sua prioridade de ordenação em lista e a manifestação de preferências que vierem a realizar.

Normas de Referência: Artigo 5.º e 6.º do Projeto de Decreto Legislativo Regional n.º 105/32/XIII.

## **Este novo modelo de recrutamento através de reservas não é demasiado inovador para a Administração Regional?**

A criação de modelos de seleção e recrutamento de trabalhadores em funções públicas, que promovam a celeridade e a transparência de procedimentos, coerentes com a realidade dos quadros regionais de ilha, e que respondam às necessidades dos serviços públicos em cada uma das ilhas, é, cada vez mais, uma necessidade que urge dar solução.

O procedimento destinado à constituição de reservas de recrutamento por ilha, para satisfação de necessidades futuras e transversais dos vários empregadores públicos regionais, através da Comissão agora criada, é uma reforma na linha das melhores práticas a nível nacional e internacional.

De facto, a nível internacional são muitas as experiências deste tipo de recrutamento e a nível nacional o Governo do PS de António Costa implementou o recrutamento centralizado com enorme sucesso.

Mesmo a nível regional, o modelo de recrutamento de trabalhadores, através de reservas de recrutamento, não é inédito, pois a colocação de docentes e educadores de infância há muito que se faz deste modo nos Açores: por ilha, por grupo de recrutamento docente (português, inglês, matemática, etc) e através de lista ordenada para a satisfação quer de necessidades temporárias, quer permanentes do sistema.

Este modelo para além ser muito mais célere e adequado às necessidades dos serviços públicos – que deixam de se ter de preocupar com procedimentos de recrutamento e passam a concentrar-se no essencial das suas atribuições e competências – é essencial para promover a transparência e lisura dos procedimentos de recrutamento de trabalhadores públicos.

Assim, a Administração Regional tem todas as condições para implementar esta medida legislativa, quer recorrendo à adaptação de experiências internacionais e nacionais sobre a matéria, quer mesmo recorrendo à própria experiência em matéria de recrutamento do pessoal docente no sistema educativo regional.

Referência: Preâmbulo

### III – DIRIGENTES

#### O que se mantém e o que muda no recrutamento de dirigentes para a Administração Regional?

Relativamente, aos titulares dos cargos de **direção superior** de 1.º e 2.º graus (vulgo diretores regionais e subdiretores regionais e equiparados) propõe-se que sejam recrutados de entre indivíduos licenciados.

Tempos houve em que as baixas qualificações justificavam que na região estes dirigentes pudessem não ser licenciados. Os tempos mudaram e não mais se compreende que se exija licenciatura a um dirigente intermédio (vulgo diretor de serviço e chefe de divisão) e o mesmo não se faça para o seu superior hierárquico direto.

Não obstante, as características específicas que os dirigentes superiores (diretores e subdiretores regionais) detêm na administração regional autónoma, designadamente no papel essencial de apoio direto ao poder executivo e em linha de atuação estreitamente concertada com as políticas governativas democraticamente legitimadas, justificam que no quadro da Administração Regional o recrutamento destes dirigentes se continue a fazer por escolha.

O mesmo não acontece com os **dirigentes intermédios** (vulgo diretor de serviço e chefe de divisão) em que se propõe uma reforma profunda na forma de recrutamento.

Estes dirigentes passam a ser obrigatoriamente recrutados por procedimento concursal conduzido pela CReSAPRA.

Normas de Referência: artigo 3.º do Projeto de Decreto Legislativo Regional n.º 105/32/XIII (artigo 3.º e 4.º do diploma alterado)

#### Quais os requisitos para se candidatar a dirigente intermédio?

São 4 os requisitos para se poder ser dirigente intermédio:

- 1) Ser trabalhador em funções públicas com vínculo de emprego público por tempo indeterminado;
- 2) Ser licenciado;
- 3) Ser dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo;
- 4) Ter experiência profissional, adquiridos mediante vínculo de emprego público, em funções, cargos, carreiras ou categorias da Administração Pública, do seguinte modo:
  - a) 4 anos no caso de cargo de direção intermédia de 1.º grau (vulgo diretor de serviço)
  - b) 2 anos no caso de cargo de direção intermédia de 1.º grau (vulgo chefe de divisão)

Normas de Referência: artigo 3.º do Projeto de Decreto Legislativo Regional n.º 105/32/XIII

#### Como funciona o concurso para dirigentes intermédios?

O concurso para dirigentes intermédios tem três fases:

- a) **Definição do Perfil dos Candidatos Adequados ao Cargo**, onde (1) o membro do GR da tutela, sob proposta do dirigente máximo do serviço, identifica as competências do cargo de direção a prover e as principais responsabilidades e funções que lhe estão associadas; para depois (2) a CReSAPRA identificar qualificações académicas e experiência profissional exigíveis, bem como as competências de gestão e de liderança recomendáveis, que é (3) depois sujeito a homologação do membro do GR;
- b) **Tramitação concursal propriamente dita**: (1) a CReSAPRA procede à definição das metodologias e dos critérios técnicos aplicáveis no processo de seleção dos candidatos admitidos a concurso, (2) publicita o procedimento na BEP-Açores e no portal da CReSAPRA; (3) procede à aplicação dos métodos de seleção definidos no respetivo aviso e (4) elabora a proposta de designação, devidamente fundamentada.
- c) **Designação e Provisão**: perante a proposta de designação em resultado do concurso, o membro do GR da tutela procede ao provimento do candidato que resultar do concurso através de despacho a publicar no JORAA.

Normas de Referência: artigo 3.º do Projeto de Decreto Legislativo Regional n.º 105/32/XIII

## **Como é constituído o júri do procedimento concursal para dirigentes intermédios na CReSAPRA?**

O júri do procedimento concursal para cargos de dirigentes intermédios é constituído pelos elementos seguintes:

- a) Pelo presidente da CReSAPRA, que tem voto de qualidade, ou por quem este designe, que preside;
- b) Por um vogal permanente da CReSAPRA;
- c) Por um vogal não permanente da CReSAPRA, em exercício de funções em órgão ou serviço integrado na orgânica do departamento do Governo Regional a que respeita o procedimento concursal, mas em órgão ou serviço não coincidente com este.

Normas de Referência: artigo 3.º do Projeto de Decreto Legislativo Regional n.º 105/32/XIII

## **IV – GESTORES PÚBLICOS**

### **Quais os requisitos para a escolha de gestores públicos para o setor empresarial público regional?**

Os gestores públicos são escolhidos de entre pessoas com comprovadas idoneidade, mérito profissional, competências e experiência de gestão, bem como sentido de interesse público e habilitadas, no mínimo, com o grau académico de licenciatura.

Os gestores públicos regionais são designados por nomeação (mediante resolução do Conselho do Governo Regional) ou eleição (em assembleia de accionistas)

Normas de Referência: artigo 7.º do Projeto de Decreto Legislativo Regional n.º 105/32/XIII

## **Qual a intervenção da CReSAPRA nesta escolha?**

Perante a proposta de indigitação de alguém para gestor público, a CReSAPRA procede a uma avaliação do currículo do indigitado e da adequação de competências ao cargo de gestor público e emite parecer não vinculativo à proposta.

É competência da CReSAPRA, a definição, por regulamento, dos critérios aplicáveis na avaliação de candidatos a cargos de gestor público, podendo realizar entrevista de avaliação de competências exigíveis ao exercício das funções de gestor público e aplicar outros métodos de avaliação.

Normas de Referência: artigo 7.º do Projeto de Decreto Legislativo Regional n.º 105/32/XIII

## **O Parlamento açoriano tem alguma palavra a dizer na escolha de gestores públicos?**

Nos casos de entidade que integre o setor público empresarial da Região Autónoma dos Açores, com participação direta da Região Autónoma dos Açores superior a 50 %, a nomeação é precedida pela audição do indigitado ou proposto para presidente do órgão executivo, em sede de Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores, após parecer da CReSAPRA.

Normas de Referência: artigo 7.º do Projeto de Decreto Legislativo Regional n.º 105/32/XIII