



## Orientação n.º 2 / 2010

### Definição de Selecção por Mérito para a Função Pública

#### 1. *Introdução*

- a. O objectivo desta política é estabelecer os requisitos de selecção por mérito para o recrutamento e selecção na função pública de Timor-Leste.
- b. Trabalhadores qualificados, dedicados e responsáveis são essenciais para que a Função Pública desempenhe as suas funções de forma eficiente e eficaz. Portanto recrutar e seleccionar as melhores pessoas disponíveis é fundamental para o trabalho de hoje e é um investimento valioso no futuro.
- c. As melhores práticas de recrutamento visam atrair o interesse de pessoas devidamente qualificadas para se candidatarem a empregos, apresentando a descrição do trabalho, as condições de trabalho e o ambiente de trabalho, de forma clara e compreensível. O interesse aumentará na medida em que as pessoas acreditarem que o processo de selecção é verdadeiramente justo e baseado no mérito.
- d. Selecção com base no mérito é o processo de escolha do candidato mais adequado para o trabalho. A selecção e os processos de decisão precisam ser objectivos, justos, equitativos, transparentes e apoiadas pelos factos.

#### 2. *A Legislação sobre o Mérito*

- a. O *Estatuto da Função Pública, Lei n.º 8 / 2004 de 16 de Junho de 2004*, exige que funcionários permanentes sejam nomeados com base no mérito.
- b. A *Lei da Comissão da Função Pública, Lei n.º 7 de 2009, de 15 de Julho de 2009*, autoriza a Comissão a emitir instruções, normas, políticas e procedimentos em matéria de emprego e de gestão no sector público. O **Artigo 5.º (1) (a)** exige que os funcionários sejam recrutados e promovidos por mérito.
- c. O *Decreto-Lei n.º 34/08 de 27 de Agosto de 2008, Regime de Recrutamento, Selecção e Promoção de Pessoal na Administração Pública*, define os procedimentos de

recrutamento e selecção de agentes da Administração e funcionários públicos permanentes.

- d. *O Decreto-Lei n. 27/2008, de 11 de Agosto, (Regime Geral das Carreiras e dos Cargos de Direcção e Chefia da Administração Pública), no seu artigo 20 estabelece que a nomeação para um cargo de direcção ou chefia deve ser baseada no mérito.*
- e. Esta orientação visa delinear a política e os processos que devem ser seguidos para cumprir estes requisitos legais, que, em síntese, exigem uma selecção com base no mérito para toda a Administração Pública.

### **3. O conceito de mérito**

- a. **O artigo 19** da *Lei da Comissão da Função Pública* descreve o mérito como:

*"A) a extensão das competências, aptidões, qualificações, conhecimentos, experiência e qualidades pessoais relevantes para cumprir com as obrigações da função no sector público; e*

*b) se entender relevante:*

*i) desempenho em empregos ou trabalhos anteriores;*

*ii) o resultado das avaliações de desempenho anteriores;*

*iii) o potencial de desenvolvimento pessoal demonstrado. "*

- b. **Artigo 4.º** do *Decreto-Lei n.º 34/08 de 27 de Agosto de 2008, Regime de Recrutamento, Selecção e Promoção de Pessoal na Administração Pública:*

*"1. O concurso obedece aos princípios de selecção por mérito, liberdade de candidatura e igualdade de condições e oportunidades para os candidatos do sexo masculino ou feminino.*

*2. Para cumprimento do disposto no número anterior, são garantidos:*

*a. A neutralidade da composição do júri;*

*b. Divulgação prévia dos métodos de selecção a utilizar, do programa das provas de conhecimentos e do sistema de classificação final;*

*c. A aplicação de métodos e critérios objectivos de avaliação;*

*d. O direito de recurso*

- (c) O Decreto-Lei n.º 27/2008 de 11 de Agosto (Regime Geral das Carreiras e dos Cargos de Direcção e Chefia da Administração Pública), no **artigo 4 (h)** define selecção por mérito como "recrutamento e promoção baseados na demonstração de habilidades, qualificações, experiência, qualidades pessoais e padrões de desempenho no trabalho, avaliados de forma objectiva de acordo com as evidências disponíveis e relacionadas às funções de uma posição".

#### **4. Como aplicar o princípio do mérito**

- a. Os critérios para seleccionar os melhores candidatos devem ter por base as exigências do trabalho para que o requerente está a ser nomeado. Isto requer uma descrição do cargo ou termos de referência. O artigo 39º da Lei nº 8/2004, de 16 de Junho (*Estatuto da Função Pública* estabelece que:

*"A todas as categorias e cargos deverão estar atribuídas as respectivas descrições de funções e requisitos, os quais servirão para efeitos de recrutamento e como ponto de referência para identificação de padrões de desempenho, que serão usados na avaliação dos funcionários públicos".*

- b. Termos de referência e descritores claros e precisos que devem delinear:
- propósito do cargo ou posição;
  - objectivos estabelecidos para o cargo ou posição;
  - funções a desempenhar, ou seja, o tipo de trabalho a realizar;
  - contexto ou ambiente de trabalho, dentro do qual os deveres estão a ser executados;
  - nível de responsabilidade, inclusive a quem se reporta e o número e tipo de empregados que a posição supervisiona ou administra;
  - especialização, incluindo as qualificações essenciais que são necessárias, bem como aqueles que são desejáveis;
  - julgamento, tomada de decisão e habilidades interpessoais necessárias para efetivamente exercer as funções.
- c. Seleccionar o melhor candidato de acordo com o mérito requer a avaliação da relação de forças entre os candidatos, em comparação com os outros. Essa comparação baseia-se nas seguintes (3) três avaliações:
1. relativa à adequação dos candidatos para o desempenho das funções do cargo;
  2. os trabalhos relacionados com qualidades demonstradas por um candidato em comparação com os trabalhos relacionados com qualidades genuinamente necessárias para a posição. Qualidades relacionadas ao trabalho que incluem, mas não se limitam a:
    - competências, habilidades e experiência
    - habilitações, formação e competências
    - demonstrado padrão de desempenho no trabalho

- capacidade de produzir resultados
  - relevantes qualidades pessoais
  - demonstrado potencial para o desenvolvimento
  - capacidade de contribuir para o desempenho da equipe.
3. a capacidade relativa dos candidatos para atingir os resultados exigidos pelo cargo;
- (d) Uma selecção com base no mérito ocorre quando a avaliação global dos pontos 1, 2 e 3 são a base primária para a recomendação de um candidato para ser recrutado e nomeado.

Aprovado pela Comissão da Função Pública em 10 de Junho de 2010

**Libório Pereira**

Presidente da Comissão da Função Pública