

1.6 — Notificar o sujeito passivo para apresentar a declaração a que se referem os artigos 31.º ou 32.º do Código do IVA, consoante os casos, sempre que existam indícios seguros para supor que o mesmo ultrapassou em determinado ano o volume de negócios que condiciona a sua isenção nos termos do n.º 4 do artigo 58.º do Código do IVA;

1.7 — Proceder à confirmação do volume de compras para os fins consignados no n.º 1 do artigo 60.º do Código do IVA, de harmonia com a previsão efetuada para o ano civil corrente, no caso de retalhistas que iniciam a sua atividade nos termos do n.º 4 do artigo 60.º do Código do IVA;

1.8 — Proceder à apreciação dos pedidos de reembolso do IVA apresentados pelos retalhistas sujeitos ao regime especial de tributação previsto no artigo 60.º do Código do IVA;

1.9 — Proceder à declaração oficiosa da cessação de atividade quando for manifesto que esta não está a ser exercida nem há intenção de a continuar a exercer conforme artigo 33.º do Código do IVA, n.º 6 do artigo 8.º do Código do IRC e n.º 3 do artigo 114.º do Código do IRS;

1.10 — Do Despacho n.º 5455/2014 de 9 de abril, da Subdiretora Geral da Inspeção Tributária, as competências indicadas em 2:

«a) Prorrogar o prazo do procedimento de inspeção, nos termos da alínea d) do n.º 3 do artigo 36.º do RCPITA, bem como o prazo de execução de quaisquer outras ações de natureza inspetiva ou fiscalizadora;

c) Prorrogar o prazo de inspeção tributária nos termos do n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 6/99, de 8 de janeiro».

2 — No Chefe da Divisão da Tributação e Justiça Tributária, João Oliveira Carreiro:

2.1 — Aprovar o plano anual de férias e suas alterações relativamente aos funcionários afetos à Divisão de Tributação e Justiça Tributária;

2.2 — Do Despacho n.º 12744/2012, de 10 de setembro, do Subdiretor geral da área da Cobrança, as competências indicadas no ponto 2:

Autorizar o pagamento em prestações do IRS e IRC, nos termos dos artigos 29.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 492/88, de 30 de dezembro, quando o valor do pedido não seja superior a € 100.000,00 para o IRS e 125.000,00 euros para o IRC;

2.3 — Autorização para a recolha e alteração de todos os tipos de declarações oficiais e documentos de correção dos vários impostos;

3 — Nos responsáveis financeiros das secções de cobrança dos Serviços de Finanças, chefes de finanças ou adjuntos de chefes de finanças da secção de cobrança, abrangidos pelo ponto 2 da resolução n.º 1/2005 — 2.ª Secção do Tribunal de Contas, a competência para apresentar ou propor a desistência de queixa ao Ministério Público pela prática de crimes de emissão de cheques sem provisão emitidos a favor da Fazenda Pública (IGCP — EPE).

III — Nas minhas faltas, ausências ou impedimentos, designo meu substituto legal a Chefe de Divisão de Inspeção Tributária, Lic. Maria Helena Teresa Lemos Cardoso e, nas suas faltas ou impedimentos, o Chefe da Divisão da Tributação e Justiça Tributária, Lic. João Oliveira Carreiro.

IV — De harmonia com o n.º 2 do artigo 49.º do CPA, o delegante reserva o poder de avocar, bem como o poder de revogar os atos praticados pelos delegados, a qualquer momento e sem quaisquer formalidades, sem que isso implique derrogação, ainda que parcial da presente delegação de competências.

V — O presente despacho produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2015, no que respeita às competências próprias, e no que concerne às competências subdelegadas, a partir de 23 de março de 2015, ficando por este meio, ratificados todos os atos entretanto praticados sobre as matérias objeto de delegação e subdelegação de competências.

3 de novembro de 2015. — O Diretor de Finanças de Ponta Delgada,
Alberto Manuel Crisóstomo de Medeiros Gonçalves.

209154307

Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública

Despacho n.º 14677/2015

Tendo a CReSAP — Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública, reunida em plenário, aprovado, nos termos do Artigo 12.º, n.º 1 dos respetivos Estatutos, alterações ao Regulamento de Tramitação dos Procedimentos de Recrutamento e Seleção de Cargos de Direção Superior na Administração Pública, proceda-se, nos termos do n.º 2 do mesmo Artigo, à sua republicação no *Diário da República*.

23 de novembro de 2015. — O Presidente da Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública, *João Abreu de Faria Bilhim*.

Regulamento de tramitação dos procedimentos de recrutamento e seleção dos cargos de direção superior na administração pública

Com a publicação da Lei n.º 128/2015, de 3 de setembro, foram aprovadas alterações aos procedimentos de recrutamento e seleção dos cargos de direção superior da Administração Pública, bem como aos Estatutos da Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública, adiante referida como CReSAP, pelo que se torna necessário proceder à adaptação dos respetivos regulamentos.

Assim, por deliberação da CReSAP, reunida em plenário e no uso da competência referida no Artigo 12.º dos seus Estatutos, é aprovado o presente Regulamento de Tramitação dos Procedimentos de Recrutamento e Seleção dos Cargos de Direção Superior na Administração Pública.

SECÇÃO I

Artigo 1.º

Objeto

O presente Regulamento prevê a tramitação dos procedimentos de recrutamento e seleção dos cargos de direção superior na Administração Pública.

Artigo 2.º

Princípios Orientadores

Os procedimentos de recrutamento e seleção referidos no Artigo anterior, são da responsabilidade da CReSAP, Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública, que atuará de forma independente no exercício das suas competências e obedecerá aos princípios da isenção, do rigor, da equidade e da transparência na promoção do mérito profissional, da credibilidade e do bom governo.

Artigo 3.º

Definições

Para efeitos do disposto no presente regulamento entende-se por:

a) «Procedimento concursal de recrutamento e seleção» o conjunto de operações que visa a seleção de três candidatos para apresentar ao membro do Governo competente, tendo em vista a nomeação dos titulares dos cargos de direção superior na Administração Pública;

b) «Recrutamento» o conjunto de procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados, para o desempenho do cargo;

c) «Seleção» o conjunto de operações que, mediante a utilização de métodos e técnicas adequados, permite avaliar os candidatos de acordo com as competências indispensáveis à execução das atividades inerentes ao cargo a prover;

d) «Métodos de Seleção» o conjunto de técnicas específicas de avaliação da adequação dos candidatos às exigências do cargo a prover, tendo como referência um perfil de competências previamente definido;

e) «Mérito» a adequação do conjunto de atributos exigidos para um bom desempenho do cargo em causa;

f) «Bolsa de candidatos» engloba o conjunto dos candidatos que foram propostos aos membros do Governo;

g) «Procedimento concursal deserto» sempre que, em qualquer das suas fases existam menos de três candidatos admitidos.

Artigo 4.º

Competências da CReSAP

1 — Compete à CReSAP:

a) Elaborar, sob proposta do júri, uma proposta de perfil de competências dos candidatos a selecionar, designadamente, com a explicitação das qualificações académicas e experiência profissional exigíveis, bem como as competências de gestão e de liderança recomendáveis para o exercício do cargo e remete-la ao membro do Governo com poder de direção ou superintendência e tutela sobre o serviço ou órgão em que se integra o cargo a preencher, para homologação;

b) Definir as metodologias e os critérios aplicáveis no processo de seleção dos candidatos admitidos a concurso, designadamente ao nível da avaliação das competências de liderança, colaboração, motivação, orientação estratégica, orientação para resultados, orientação para o cidadão e serviço público, gestão da mudança e inovação, sensibilidade social, experiência profissional, formação académica, formação profissional e aptidão.

c) Elaborar, sob proposta do júri, após conclusão do procedimento concursal de seleção, uma proposta de designação indicando três candidatos, ordenados alfabeticamente e acompanhada dos fundamentos da escolha, a qual deve ser apresentada ao membro do Governo que tenha

o poder de direção ou de superintendência e tutela sobre o serviço ou órgão em que se integra o cargo a preencher;

d) Gerir a informação obtida no processo de recrutamento, cabendo aos candidatos atualizar os seus currículos e preencher os questionários e testes que lhe sejam solicitados;

e) Proceder à repetição do aviso de abertura do procedimento concursal, nos termos da lei;

f) Recorrer a consultores externos especializados, sempre que o júri considerar necessário;

g) Auditar internamente, numa base regular e atentos os princípios referidos no Artigo 2.º, a política de recrutamento e as práticas seguidas no processo de seleção por forma a garantir o cumprimento do requisito do mérito.

Artigo 5.º

Bolsa de Candidatos

Tendo em vista as atividades previstas na lei de pesquisa e de confirmação de competências relativamente a personalidades que apresentem perfil adequado para as funções de cargos de direção na Administração Pública, a CReSAP organiza uma Bolsa de Candidatos, constituída pelo conjunto dos candidatos que foram apresentados aos membros do Governo.

Artigo 6.º

Iniciativa do Procedimento Concursal de Recrutamento e Seleção

1 — A iniciativa do procedimento concursal de recrutamento e seleção cabe ao membro do Governo com poder de direção ou superintendência e tutela sobre serviço ou órgão em que se integra o cargo a preencher, cabendo-lhe, neste âmbito, identificar as competências do cargo de direção a prover, caracterizando o mandato de gestão e as principais responsabilidades e funções que lhe estão associadas, a respetiva carta de missão.

2 — A CReSAP, através do respetivo júri e na posse da informação referida no número anterior, elabora uma proposta de perfil de competências do candidato a selecionar, designadamente com a explicitação das qualificações académicas e experiência profissional exigíveis, bem como as competências de gestão e de liderança recomendáveis para o exercício do cargo, e remete-as ao membro do Governo com poder de direção ou superintendência e tutela sobre o serviço ou órgão em que se integra o cargo a preencher, para homologação.

3 — No prazo de 20 dias, a contar da data da apresentação da proposta referida no número anterior, o membro do Governo com poder de direção ou superintendência e tutela sobre o serviço ou órgão em que se integra o cargo a preencher:

a) Homologa a proposta de perfil de competências apresentada pela CReSAP, ou

b) Altera, mediante fundamentação expressa, o perfil de competências proposto pela CReSAP.

4 — Não se verificando nenhuma das duas situações previstas no número anterior, a proposta de perfil de competências apresentada pela CReSAP considera-se tacitamente homologada.

5 — Na sequência da definição do perfil será publicitada a abertura do procedimento concursal de recrutamento e seleção.

Artigo 7.º

Publicitação

1 — O procedimento concursal de recrutamento e seleção é obrigatoriamente publicitado no *Diário da República*, por extrato.

2 — Após publicação no *Diário da República*, deve ainda ser publicitado pelo período de 10 dias úteis, nos seguintes meios

a) Na Bolsa de Emprego Público (BEP);

b) No Portal do Governo;

c) Na (Bolsa de emprego público da CReSAP?) plataforma eletrónica da CReSAP (www.cresap.pt), por publicação integral;

d) Em outra plataforma de emprego.

3 — A promoção das publicitações previstas no número anterior é assegurada pela Secretaria-Geral do Ministério das Finanças

4 — Poderá, ainda, ser divulgado em jornais de expansão nacional, se o membro do Governo competente assim o entender e suportar financeiramente.

5 — As pessoas que se encontrem na bolsa de candidatos há menos de um ano, serão informadas, pela CReSAP, por correio eletrónico, da abertura de novos procedimentos.

6 — A publicação integral contém, designadamente, os seguintes elementos:

a) Identificação do ato que solicita o procedimento e da entidade que o realiza;

b) Carta de Missão;

c) Identificação do cargo de direção superior a ocupar e da respetiva modalidade da relação jurídica de emprego a constituir;

d) Duração da comissão de serviço e respetiva renovação;

e) Exclusividade de funções;

f) Remuneração a auferir;

g) Identificação do local de trabalho onde as funções vão ser exercidas;

h) As competências referidas nos Artigos 6.º e 7.º do Estatuto do Pessoal Dirigente;

i) Grau Académico e número de anos da sua titularidade;

j) Área de formação adequada ao perfil;

k) Área de especialização, quando constante do perfil definido;

l) Requisitos legais especialmente previstos para a titularidade do cargo;

m) Forma e prazo de apresentação da candidatura;

n) Endereço eletrónico onde deve ser apresentada a candidatura;

o) Métodos de seleção e critérios a utilizar;

p) Composição e identificação do júri;

q) A referência a que, em qualquer fase do procedimento, pode o júri solicitar junto dos candidatos a entrega dos documentos comprovativos dos factos por si alegados;

r) Indicação de que as candidaturas são apresentadas, exclusivamente, por via eletrónica.

7 — A publicitação por extrato deve mencionar a identificação da entidade que realiza o procedimento, o cargo a prover, a área de formação académica ou profissional exigida, o prazo da candidatura, bem como a referência ao sítio eletrónico onde se encontra a publicação integral.

Artigo 8.º

Métodos de seleção

Os métodos de seleção incluem obrigatoriamente a avaliação curricular e, para os melhores classificados na avaliação curricular, a entrevista de avaliação, a qual será obrigatória para todos os candidatos a apresentar ao membro do Governo, bem como para todos os candidatos admitidos, no caso de se justificar a repetição do aviso de abertura do procedimento, por não haver um número suficiente de candidatos a apresentar ao membro do Governo, podendo, em aviso de abertura serem ainda estabelecidos outros métodos de seleção.

Artigo 9.º

Avaliação Curricular

1 — A avaliação curricular visa avaliar a adequação das competências expressas pelo candidato, no *curriculum vitae*, relativamente às exigências do cargo.

2 — A avaliação curricular é efetuada para todos os candidatos admitidos, mediante a análise:

a) Do currículo a preencher pelo candidato na plataforma eletrónica de candidatura da CReSAP;

b) Do questionário de autoavaliação a preencher pelo candidato na plataforma eletrónica de candidatura da CReSAP.

Artigo 10.º

Entrevista de Avaliação

1 — A entrevista de avaliação visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício do cargo.

2 — A entrevista é composta:

a) Pela avaliação de competências, a qual é integrada por um conjunto de provas que permitem identificar o perfil de competências do candidato;

b) Pela entrevista pessoal que consiste numa análise estruturada e aprofundada dos critérios previstos no n.º 2 do Artigo 6.º deste Regulamento, sustentada pela descrição de comportamentos ocorridos em situações reais e vivenciados pelo candidato.

3 — As fases da entrevista de avaliação referidas no número anterior são complementares, sendo a referida na alínea a) realizada em primeiro lugar e válida por um ano.

4 — A fase prevista na alínea b), do n.º 2 deste Artigo, baseia-se num conjunto de questões relacionadas com o perfil de competências do candidato e da sua adequação ao perfil exigido para o cargo.

5 — A entrevista pessoal terá, aproximadamente, uma duração de 30 minutos.

6 — Por cada entrevista de avaliação é elaborado pelo júri, individualmente ou em conjunto, um parecer qualitativo sobre cada um dos candidatos.

7 — Terminadas as entrevistas, o júri delibera, de imediato e em ata, relativamente aos resultados das mesmas, indica os três candidatos que apresentam as melhores condições para o preenchimento do cargo, referindo a fundamentação da sua escolha.

8 — Com base na ata final, o júri elabora um Relatório Final, que é remetido ao membro do Governo, através do Presidente da CReSAP, indicando, por ordem alfabética, os três candidatos selecionados.

Artigo 11.º

Aplicação faseada dos métodos de seleção

1 — Em resultado da avaliação curricular, o júri decidirá quais os candidatos habilitados à fase de entrevista curricular, devendo ser, em princípio, um número mínimo de seis candidatos.

2 — A escolha dos candidatos referidos no número anterior, é efetuada de acordo com a classificação obtida no conjunto dos critérios referidos no n.º 2 do Artigo 6.º deste Regulamento.

3 — Os candidatos selecionados para a realização da entrevista de avaliação são convocados, através do endereço eletrónico indicado na candidatura, com cinco dias úteis de antecedência em relação à data estabelecida para a entrevista de avaliação.

SECÇÃO II

O júri

Artigo 12.º

Designação do júri

1 — O Presidente da CReSAP, após receção do pedido de abertura do procedimento concursal de recrutamento e seleção, designa os três elementos iniciais do júri, bem como o secretário técnico do mesmo.

2 — O Presidente da CReSAP designa ainda quem substitui o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos

Artigo 13.º

Composição do júri

1 — O júri inicial é constituído:

- Pelo Presidente da CReSAP, que tem voto de qualidade, ou por quem este designe, que preside;
- Por um Vogal Permanente da CReSAP;
- Por um Vogal não permanente da CReSAP, em exercício de funções em órgão ou serviço integrado na orgânica do Ministério a que respeita o procedimento, mas em órgão ou serviço não coincidente com este;

2 — O júri inicial coopta um quarto elemento da bolsa de Peritos que funciona junto da Comissão, em exercício de funções em órgão ou serviço integrado na orgânica do ministério a que respeita o procedimento, mas em órgão ou serviço não coincidente com este;

3 — A composição do júri pode ser alterada por motivos de força maior, devidamente fundamentados, nomeadamente em caso de falta de quórum.

4 — No caso previsto no número anterior, a identificação do novo júri é publicitada na plataforma da CReSAP.

5 — O novo júri dá continuidade e assume integralmente todas as operações do procedimento já efetuadas.

Artigo 14.º

Competência do júri

1 — Compete ao júri assegurar a tramitação do procedimento concursal de recrutamento e seleção, desde a data da sua designação até à elaboração do relatório final.

2 — É da competência do júri a prática, designadamente, dos seguintes atos:

- Elaborar a proposta de perfil de competências dos candidatos;
- Aprovar o plano de trabalhos de cada procedimento;
- Proceder à verificação do cumprimento dos requisitos obrigatórios por lei;
- Garantir a aplicação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção;
- Notificar os candidatos, sempre que tal seja exigido;
- Requerer ao órgão ou serviço onde o candidato tenha exercido ou exerça funções, ou ao próprio candidato, as informações profissionais

e, ou, habilitacionais que considere relevantes para o procedimento, quando tal for considerado absolutamente necessário;

g) Proceder à avaliação curricular, bem como à entrevista de avaliação;

h) Identificar os candidatos habilitados para a entrevista de avaliação;

i) Identificar os três candidatos a apresentar ao membro do Governo;

j) No caso de não ter sido possível identificar três candidatos a apresentar ao membro do Governo, elaborar relatório ao presidente da CReSAP fundamentando o pedido de publicitação de novo aviso de abertura do procedimento concursal.

Artigo 15.º

Funcionamento do júri

1 — Os júris funcionam na sede da CReSAP.

2 — O júri delibera com a participação efetiva de todos os seus membros, devendo as respetivas deliberações, quando tomadas por maioria, ser sempre por votação nominal.

3 — As deliberações do júri devem ser fundamentadas e registadas por escrito, podendo os candidatos ter acesso, nos termos da lei, às atas.

4 — Junto de cada júri existe um secretário técnico que apoia o mesmo e assegura a gestão processual do procedimento concursal

Artigo 16.º

Prevalência das funções de júri

O procedimento concursal de recrutamento e seleção é de caráter urgente, devendo as funções próprias de membro do júri prevalecer sobre todas as restantes.

SECÇÃO III

Candidaturas

Artigo 17.º

Requisitos de admissão

1 — Apenas podem ser admitidos ao procedimento concursal os candidatos que reúnam os requisitos legalmente exigidos e constantes no respetivo aviso de abertura.

2 — O candidato deve reunir os requisitos obrigatórios até à data limite de apresentação da candidatura.

3 — A verificação dos requisitos é registada pelo júri em ata e efetuada em dois momentos:

- Na admissão ao procedimento e verificação das candidaturas;
- No momento da elaboração do relatório final a apresentar ao membro do Governo.

Artigo 18.º

Prazo de candidatura

1 — O prazo de apresentação de candidaturas é de dez dias úteis, contados da data de publicitação do procedimento na plataforma eletrónica da CReSAP.

2 — Os titulares dos cargos de direção imediatamente inferiores àquele para que foi aberto o procedimento concursal no *Diário da República*, deverão proceder, à apresentação da respetiva candidatura, nos termos e prazos dos restantes candidatos.

Artigo 19.º

Forma de apresentação da candidatura

1 — A apresentação da candidatura é efetuada, exclusivamente, por via eletrónica, a partir do sítio eletrónico da CReSAP, em www.cresap.pt

2 — A candidatura, respeitando o princípio da igualdade, é obrigatoriamente constituída, para todos os candidatos, pelo preenchimento dos seguintes elementos disponíveis na plataforma de candidatura:

- Boletim de candidatura;
- Declaração de aceitação da carta de missão;
- Curriculum Vitae*
- Questionário de autoavaliação, devidamente preenchido;
- Declaração sob compromisso de honra, de que todas as informações prestadas são verdadeiras;
- Certificados ou diplomas académicos digitalizados.

3 — A validação eletrónica das candidaturas deve ser feita por submissão do formulário disponibilizado para esse efeito, devendo o candidato guardar o comprovativo e respetivo código de candidatura.

4 — É da responsabilidade dos candidatos a exatidão, a veracidade e a conformidade das informações prestadas.

Artigo 20.º

Apreciação das candidaturas

Terminado o prazo para apresentação de candidaturas, o júri procede à verificação dos elementos apresentados pelos candidatos e delibera em ata sobre a admissibilidade dos mesmos, procedendo depois à sua classificação, tendo em conta a respetiva avaliação curricular.

Artigo 21.º

Exclusão e respetiva notificação

1 — São excluídos do procedimento concursal de recrutamento e seleção os candidatos que:

- a) Não reúnam os requisitos legais, nomeadamente os constantes da alínea i) do ponto 6 do Artigo 7.º deste Regulamento;
- b) Não apresentem os documentos comprovativos exigidos no aviso de abertura ou solicitados pelo júri;
- c) Não compareçam num dos métodos de seleção ou nas respetivas fases;
- d) Prestem falsas declarações;
- e) Não apresentem a candidatura nos termos do disposto no Artigo 19.º deste Regulamento.

2 — Os candidatos são notificados da respetiva exclusão através de mensagem de correio eletrónico.

Artigo 22.º

Impugnações

1 — Nos termos do n.º 18 do Artigo 19.º do Estatuto do pessoal dirigente dos Serviços e Órgãos da Administração Central, Regional e Local do Estado, o procedimento concursal de recrutamento e seleção é urgente e de interesse público, não havendo lugar a audiência dos interessados.

2 — Das deliberações do júri, pode caber reclamação a apresentar junto do Presidente da CReSAP, no prazo de 5 dias, devendo este solicitar ao respetivo júri, uma apreciação fundamentada, a qual lhe deverá ser presente em igual prazo, para preparação de resposta ao interessado.

3 — Nos termos da lei, esta reclamação não tem efeito suspensivo

Artigo 23.º

Sigilo

1 — O procedimento concursal de recrutamento e seleção para os titulares dos cargos de direção superior, levado a cabo pela CReSAP, é de caráter sigiloso.

2 — Os dados relativos a estes procedimentos, inscritos na plataforma eletrónica da CReSAP, bem como os respetivos anexos, sendo fundamentalmente documentos nominativos e de avaliação pessoal, são de caráter sigiloso.

3 — São de conhecimento público os nomes que integram, ordenados alfabeticamente, a proposta para designação do membro do Governo.

4 — Nos termos do Artigo 15 deste Regulamento e do Artigo 9.º dos Estatutos da CReSAP, cada membro do júri tem acesso apenas aos seus próprios dados de avaliação, até à reunião de discussão e classificação global da avaliação curricular dos candidatos.

5 — De acordo com o previsto no Artigo 15.º dos Estatutos da CReSAP, o dever de sigilo comporta, designadamente, a obrigação de não divulgação pública dos factos, circunstâncias e critérios do júri, bem como a identidade dos candidatos até à decisão final de designação.

209154242

Despacho n.º 14678/2015

Tendo a CReSAP — Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública, reunida em plenário, aprovado, nos termos do artigo 12.º, n.º 1 dos respetivos Estatutos, alterações ao seu Regulamento Interno, proceda-se, nos termos do n.º 2 do mesmo artigo, à sua republicação no Diário da República.

23 de novembro de 2015. — O Presidente da Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública, *João Abreu de Faria Bilhim*.

Regulamento Interno Comissão de Recrutamento e Seleção da Administração Pública

Na sequência da publicação da Lei n.º 128/2015, de 3 de setembro, que altera o Estatuto do Pessoal Dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado, bem como os

Estatutos da CReSAP, publicados em anexo, foram aprovadas, por deliberação da CReSAP, alterações ao seu Regulamento Interno, nos seguintes termos:

Artigo 1.º

Objeto

O presente regulamento estabelece as condições de funcionamento e de desempenho das atribuições da Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública, doravante denominada CReSAP, no âmbito dos seus Estatutos aprovados pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 8/2012, de 18 de janeiro e pela Lei n.º 128/2015, de 3 de setembro.

Artigo 2.º

Princípios orientadores

1 — A CReSAP atua de forma independente e assegurando o respeito pelos princípios da transparência, isenção, rigor, na prossecução das atribuições e exercício das competências, obedecendo ainda aos princípios na promoção do reconhecimento do mérito profissional, da credibilidade e do bom governo.

2 — A CReSAP atua sempre com base nos mais exigentes princípios de responsabilidade, fiscalização, publicidade e controlo racional da legalidade e do mérito.

Artigo 3.º

Composição

1 — Nos termos dos respetivos Estatutos são membros da CReSAP:

- a) O presidente;
- b) Osvogais permanentes;
- c) Os vogais não permanentes de cada ministério e, nas suas faltas e impedimentos, os respetivos suplentes.

2 — Junto da CReSAP funciona uma bolsa de peritos, composta por até 50 membros, que a apoiam em matérias técnicas específicas e participam nos júris dos procedimentos concursais para cargos de direção superior na Administração Pública.

Artigo 4.º

Competências

1 — Compete à CReSAP a prática de todos os atos necessários para a realização da missão prevista no n.º 2 do artigo 1.º dos respetivos Estatutos, designadamente exercendo as competências referidas nos artigos 11.º e 12.º dos Estatutos e nos artigos 18.º a 19.º-A do Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Central, Regional e Local do Estado.

2 — Constitui ainda competência da CReSAP a prática de todos os atos necessários à realização das suas funções no processo de designação de gestores públicos, nos termos do Estatuto do Gestor Público, designadamente:

a) Estabelecer, por regulamento os critérios aplicáveis na avaliação de candidatos a cargos de gestor público, tais como, competências de liderança, colaboração, motivação, orientação estratégica, orientação para resultados, orientação para o cidadão e serviço de interesse público, gestão da mudança e inovação sensibilidade social, experiência profissional, formação académica, formação profissional e aptidão;

b) Através da sua Comissão Técnica Permanente, avaliar os currículos e a adequação ao cargo de gestor público das personalidades a que respeita a proposta de designação por parte dos membros do Governo responsáveis pela área das Finanças e pelo respetivo setor de atividade, bem como pelos indivíduos cujo provimento, em cargo de direção superior da administração pública, possa ser por escolha do membro do Governo competente, nos termos do n.º 9 do artigo 19.º do Estatuto do Pessoal Dirigente, na versão da Lei n.º 128/2015, de 3 de setembro.

c) Acompanhar a definição dos critérios que determinam a fixação mensal dos vencimentos dos gestores públicos e a sua aplicação.

Artigo 5.º

Competências de gestão

A CReSAP exerce as seguintes competências de gestão:

a) Praticar todos os atos necessários ao normal funcionamento da Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública no âmbito da gestão dos recursos humanos, financeiros, materiais e patrimoniais;