



MODERNIZAÇÃO DO ESTADO E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública

Despacho n.º 6061/2020

Sumário: Aprova o Regulamento de Tramitação dos Procedimentos de Recrutamento e Seleção dos Cargos de Direção Superior na Administração Pública.

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*.

26 de maio de 2020. — A Presidente da Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública, *Maria Júlia Ladeira*.

Regulamento de Tramitação dos Procedimentos de Recrutamento e Seleção dos Cargos de Direção Superior na Administração Pública

Na sequência da reflexão técnica que tem sido levada a efeito pelos membros permanentes da Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública, adiante referida como CReSAP, bem como das sugestões apresentadas pelos vogais não permanentes e peritos, foram aprovadas alterações ao Regulamento de Tramitação dos Procedimentos de Recrutamento e Seleção de Cargos de Direção Superior na Administração Pública que incidem em questões de forma e conteúdo no sentido de melhorar em termos de clarificação.

Assim, por deliberação da CReSAP, reunida em plenário em 18 de fevereiro de 2020 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) «Processo de seleção» a 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.

Artigo 4.º

Competências da CReSAP

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 superior 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 superior a prover, caracterizando o mandato de gestão e as principais responsabilidades e funções que lhe estão associadas, bem como, elaborar 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, para homologação, 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.

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 publicado no *Diário da República*, por extrato.

2 — Após a publicação referida no número anterior, o procedimento concursal deve ainda ser publicitado pelo período de 10 dias úteis, nos seguintes meios:

- a) Na plataforma eletrónica da CReSAP (www.cresap.pt), por publicação integral;
- b) Na Bolsa de Emprego Público (BEP).

3 — A promoção da publicitação prevista no n.º 1 é assegurada pelo serviço ou órgão que é responsável pelo apoio à área ministerial ou do Governo que tutela a Administração Pública.

4 — Poderá, ainda, o procedimento concursal 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) Processo 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, o prazo da candidatura, bem como a referência ao sítio eletrónico onde se encontra a publicação integral.

Artigo 8.º

Processo de seleção

1 — O processo de seleção é realizado de modo faseado e inclui obrigatoriamente a avaliação curricular e, para os melhores classificados nesta avaliação, a avaliação de competências de gestão que contempla obrigatoriamente a entrevista de avaliação.

2 — Sempre que em qualquer das fases do processo de seleção, seja a da avaliação curricular ou a da avaliação de competências de gestão, existam menos de três candidatos admitidos, o procedimento concursal é considerado deserto.

3 — Na situação de procedimento concursal deserto ou na situação em que o júri não tenha uma proposta de designação para apresentar ao membro do Governo, porque não encontrou três candidatos com condições para serem designados para desempenhar as funções do cargo a concurso, deve a Comissão proceder à repetição de aviso de abertura referente ao mesmo procedimento concursal, e, verificando-se o mesmo resultado, pode o membro do Governo competente para o provimento proceder a recrutamento por escolha, de entre indivíduos que reúnam o perfil definido pelo aviso de abertura, os quais são sujeitos a avaliação, não vinculativa, de currículo e de adequação de competências ao cargo, realizada pela Comissão.

Artigo 9.º

Avaliação curricular

1 — A avaliação curricular visa avaliar a adequação das competências expressas pelo candidato relativamente às exigências do cargo.

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

a) Do *curriculum vitae* 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.

3 — O resultado da avaliação curricular, expresso na escala de 0 a 20, é apurado de acordo com a classificação obtida na sequência da aplicação das metodologias e dos critérios a que se refere a alínea b) do artigo 4.º deste Regulamento.

4 — Em resultado da avaliação curricular, o júri selecionará, dentre os melhores classificados nesta avaliação, quais os candidatos habilitados à fase de avaliação de competências de gestão, devendo ser, em princípio, um número mínimo de seis candidatos.

5 — Só podem ser 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.

Artigo 10.º

Avaliação de competências de gestão

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



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

3 — A avaliação de competências de gestão é composta:

a) Por um conjunto de provas que permitem identificar o perfil de competências comportamentais do candidato;

b) Pela entrevista de avaliação que permite uma análise estruturada e aprofundada das doze competências referidas na alínea b) do artigo 4.º deste Regulamento, sustentada pela descrição de comportamentos ocorridos em situações reais e vivenciados pelo candidato;

c) Por outras provas, referidas no aviso de abertura do concurso, sempre que se considere necessário.

4 — A entrevista de avaliação, prevista na alínea b) do número anterior, baseia-se num conjunto de questões relacionadas com o perfil de competências do candidato e da sua adequação ao perfil exigido para o cargo e terá aproximadamente uma duração de 30 minutos.

5 — É elaborado pelo júri, individualmente ou em conjunto, um parecer qualitativo sobre cada um dos candidatos.

6 — Terminada a avaliação de competências de gestão, o júri delibera de forma fundamentada, de imediato e em ata, relativamente aos resultados da mesma.

7 — Com base na ata final, sempre que se tenham encontrado três candidatos com condições para serem designados para desempenhar as funções do cargo a concurso, o júri elabora um relatório final, com proposta de designação, que é remetido ao membro do Governo, através do presidente da CReSAP, indicando por ordem alfabética os três candidatos selecionados.

8 — Na situação em que o júri não tenha uma proposta de designação para apresentar ao membro do Governo, porque não encontrou três candidatos com condições para serem designados para desempenhar as funções do cargo a concurso, serão convocados para avaliação de competências de gestão todos os candidatos que tenham avaliação curricular positiva, sendo que mantendo-se a inexistência de proposta de designação deve a Comissão proceder à repetição de aviso de abertura referente ao mesmo procedimento concursal.

SECÇÃO II

O júri

Artigo 11.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 12.º

Composição do júri

1 — O júri inicial é constituído:

a) Pelo presidente da CReSAP, que tem voto de qualidade, ou por quem este designe, que preside;

b) Por um vogal permanente da CReSAP;

c) 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 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;

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 13.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:

- a) Elaborar a proposta de perfil de competências dos candidatos;
- b) Aprovar o plano de trabalhos de cada procedimento;
- c) Proceder à verificação do cumprimento dos requisitos obrigatórios por lei;
- d) Garantir a aplicação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção;
- e) Notificar os candidatos, sempre que tal seja exigido;
- f) 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 e identificar os candidatos habilitados à fase de avaliação de competências de gestão;
- h) Proceder à avaliação de competências de gestão, que contempla obrigatoriamente 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 14.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 15.º

Prevalência das funções de júri

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



SECÇÃO III

Candidaturas

Artigo 16.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:

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

Artigo 17.º

Prazo de candidatura

1 — O prazo de apresentação de candidaturas é de dez dias úteis, contados da data de publicação 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 18.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:

- a) Boletim de candidatura;
- b) Declaração de aceitação da carta de missão;
- c) *Curriculum vitae*;
- d) Questionário de autoavaliação;
- e) Declaração sob compromisso de honra, de que todas as informações prestadas são verdadeiras;
- f) 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 19.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 de seguida ao processo de seleção.

Artigo 20.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 *l*) do n.º 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 em qualquer um dos momentos da fase de avaliação de competências de gestão;
- d) Prestem falsas declarações;
- e) Não apresentem a candidatura nos termos do disposto no artigo 18.º deste Regulamento.

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

Artigo 21.º

Impugnações

1 — Nos termos do n.º 18 do artigo 19.º do Estatuto do Pessoal Dirigente 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 22.º

Dever de sigilo

Nos termos do artigo 15.º dos Estatutos da CReSAP, os seus membros, bem como o pessoal que lhe preste apoio e outros colaboradores eventuais, estão especialmente obrigados ao dever de sigilo, nos termos da lei, sendo que este 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.

313276884