

## PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA

### Secretaria-Geral

**Aviso n.º 2175/2006 (2.ª série).** — Por despacho de 8 de Fevereiro de 2006 do secretário-geral da Presidência da República:

Maria Idolina Leocádio Monteiro e Anabela dos Santos Carvalho, auxiliar administrativa e servente do quadro da Secretaria-Geral da Presidência da República, com o escalão 4, índice 155, e escalão 2, índice 133, respectivamente — reclassificadas para a categoria de telefonistas, escalão 4, índice 165, e escalão 2, índice 142, nos termos do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 497/99, de 19 de Novembro, para lugares vagos do mesmo quadro, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006, ficando exoneradas das anteriores categorias. (Não carece de fiscalização do Tribunal de Contas.)

9 de Fevereiro de 2006. — O Secretário-Geral, *José Vicente de Bragança*.

**Despacho n.º 3910/2006 (2.ª série).** — O n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 15/2006, de 25 de Janeiro, determina que os regulamentos que aprovam as regras a observar no recrutamento, selecção e desenvolvimento profissional do pessoal no regime de contrato de trabalho, bem como a caracterização das funções e respectivas exigências habilitacionais, devem ser submetidos à aprovação do conselho administrativo.

Nestes termos foram aprovados pelo conselho administrativo o Regulamento Interno de Recrutamento e Selecção de Pessoal da Secretaria-Geral da Presidência da República e o regulamento Interno do Pessoal no Regime de Contrato individual de trabalho na Secretaria-Geral da Presidência da República.

### Regulamento Interno de Recrutamento e Selecção de Pessoal da Secretaria-Geral da Presidência da República

#### 1 — Objecto

1.1 — O presente Regulamento regula os princípios e garantias gerais a que deve obedecer o recrutamento e selecção de pessoal a prover no quadro de contratos individuais de trabalho da Secretaria-Geral da Presidência da República, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 15/2006, de 25 de Janeiro, bem como com vista à celebração de contratos individuais de trabalho de outras tipologias previstas na Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho.

1.2 — Para efeitos do presente Regulamento, entende-se por:

- a) «Recrutamento» o conjunto de procedimentos de prospecção de candidatos à ocupação de lugares conforme o referido no n.º 1.1, mediante a prévia definição dos requisitos para o seu preenchimento;
- b) «Seleção» o conjunto de operações posteriores ao recrutamento e destinadas a escolher, de entre um conjunto de candidatos à ocupação de um lugar, aquele que se apresenta mais apto a preenchê-lo.

#### 2 — Princípios e garantias

2.1 — O procedimento de recrutamento e selecção de pessoal nos termos do presente Regulamento obedece aos princípios de liberdade de candidatura, de igualdade de condições e de igualdade de oportunidades para todos os candidatos.

2.2 — Para efeitos da salvaguarda dos princípios referidos no número anterior, são garantidos:

- a) A neutralidade da composição das comissões;
- b) A divulgação atempada dos métodos de selecção a utilizar e do sistema de classificação final;
- c) A aplicação de métodos e critérios objectivos de selecção;
- d) O direito de recurso.

2.3 — O procedimento de recrutamento e selecção está ainda sujeito aos princípios gerais que regem a actividade administrativa.

#### 3 — Condições gerais, comissões e métodos de selecção

3.1 — O recrutamento e a selecção de pessoal têm em vista a prossecução dos seguintes objectivos:

- a) Correcta adequação dos efectivos humanos aos planos de actividades anuais e plurianuais;
- b) Objectividade no estabelecimento das condições de acesso a cada um dos lugares e nos procedimentos subsequentes para o seu preenchimento efectivo;

- c) Preenchimento de lugares do quadro de pessoal por candidatos que reúnam os requisitos considerados adequados ao desempenho das funções que os integram.

3.2 — O procedimento de recrutamento e selecção destina-se ao preenchimento dos lugares vagos existentes no quadro de contratos individuais de trabalho por tempo indeterminado. Destina-se ainda à celebração de contratos individuais de trabalho com vista a suprir necessidades de serviço previamente determinadas.

3.3 — É competente para autorizar a abertura do procedimento de recrutamento e selecção o secretário-geral da Presidência da República.

3.4 — O procedimento de recrutamento e selecção é válido desde a sua abertura até ao preenchimento de um número de vagas inferior ou igual ao limite indicado no respectivo anúncio de abertura, dependendo da decisão final da entidade competente para autorizar a celebração dos contratos.

#### 4 — Comissões

4.1 — A composição das comissões obedece às seguintes regras:

- a) O procedimento é desenvolvido por uma comissão de pré-selecção de candidaturas e por uma comissão de selecção final a quem competem as funções enunciadas nas alíneas a) e b) do n.º 1.2 do presente Regulamento, respectivamente;
- b) Cada uma das comissões referidas no número anterior é composta por um presidente e dois vogais efectivos;
- c) O presidente e os vogais não podem ter categoria inferior à categoria para que é aberto o procedimento, excepto no caso de exercerem cargo dirigente;
- d) Entre a comissão de pré-selecção e a comissão de selecção final apenas pode existir um vogal em comum;
- e) A composição das comissões só pode ser alterada no decurso do procedimento por motivos imperiosos devidamente justificados.

4.2 — Os membros das comissões são designados pela entidade competente para autorizar o procedimento.

4.3 — As atribuições das comissões são as seguintes:

- a) Compete às comissões a realização de todas as operações do procedimento;
- b) As comissões podem exigir dos candidatos a apresentação de documentos comprovativos de factos por eles referidos que possam relevar para a apreciação do seu mérito.

4.4 — O funcionamento das comissões obedece às seguintes normas:

- a) As comissões só podem funcionar quando estiverem presentes todos os seus membros, devendo as respectivas deliberações ser tomadas por maioria;
- b) Das reuniões das comissões são lavradas actas contendo os fundamentos das deliberações tomadas.

4.5 — O acesso a actas e documentos efectua-se nas seguintes condições:

- a) Os candidatos têm acesso às actas e documentos em que assentam as deliberações das comissões;
- b) As actas devem ser presentes, em caso de recurso, à entidade que sobre ele tenha de decidir.

#### 5 — Métodos de selecção

5.1 — Nos procedimentos de selecção são utilizados os métodos indicados nas alíneas seguintes, as quais são aplicáveis de forma isolada ou cumulativa:

- a) Prova de conhecimentos ou avaliação curricular, ou ambas, com carácter eliminatório;
- b) Entrevista profissional de selecção.

5.2 — A realização de provas de conhecimentos deve observar o seguinte:

- a) As provas de conhecimentos visam avaliar os níveis de conhecimentos dos candidatos exigíveis e adequados ao exercício de determinada função;
- b) A natureza, a forma e a duração das provas constam do anúncio de abertura do procedimento;
- c) Os candidatos são ainda previamente informados sobre a bibliografia ou legislação necessárias à realização das provas de conhecimentos sempre que se trate de matérias não previstas no currículo correspondente às habilitações literárias ou profissionais exigidas.