

*II SÉRIE*



# DIÁRIO DA REPÚBLICA

Segunda-feira, 28 de Julho de 2008

Número 144

**ÍNDICE**

## 2.º SUPLEMENTO

**PARTE C**

### **Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social**

Secretaria-Geral:

**Aviso n.º 20914-A/2008:**

Regulamento do pessoal em regime de contrato individual de trabalho do Gabinete de Estratégia e Planeamento ..... 33680-(6)



# PARTE C

## MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL

Secretaria-Geral

**Aviso n.º 20914-A/2008**

Faz-se público que o regulamento de pessoal, aplicável ao pessoal em regime de contrato individual de trabalho do Gabinete de Estratégia e Planeamento, o qual vem definir as regras a adoptar na constituição, organização e desenvolvimento da relação de trabalho por que se rege o pessoal em regime de contrato individual, foi aprovado por despachos do Ministro de Estado e das Finanças e do Ministro do Trabalho e da Solidariedade de 28 de Fevereiro de 2008, dando cumprimento aos n.ºs 2 e 3 do artigo 11.º da Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho.

Importa, desta forma, nos termos do n.º 4 do artigo 11.º da Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho, proceder à publicação do referido regulamento.

24 de Julho de 2008. — A Secretária-Geral, *Maria Manuel Godinho*.

### Regulamento de Pessoal do Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP)

#### CAPÍTULO I

##### Disposições gerais

Artigo 1.º

##### Objecto e âmbito de aplicação

O presente Regulamento define, nos termos do artigo 11.º da Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho, e do n.º 2 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 209/2007, de 29 de Maio, as regras a adoptar na constituição, organização e desenvolvimento da relação de trabalho do pessoal em regime de contrato individual de trabalho.

Artigo 2.º

##### Regime

1 — O regime jurídico do pessoal referido no artigo anterior é definido pelas normas constantes do regime jurídico do contrato de trabalho na Administração Pública, pelo presente Regulamento, pelos regulamentos e normas complementares existentes no GEP e, subsidiariamente, pelas normas e princípios que regem o contrato de trabalho.

2 — A celebração de contrato de trabalho e o início, a qualquer título, do exercício de funções no âmbito do quadro específico do regime jurídico do contrato de trabalho, pressupõe a aceitação, pelo trabalhador, do presente Regulamento e demais normas complementares, que disciplinem a relação de trabalho.

Artigo 3.º

##### Princípios gerais

1 — O desempenho de funções assenta na prévia definição de objectivos, para cujo cumprimento o trabalhador deve contribuir activamente, com vista à eficácia da prossecução do interesse público.

2 — Os regimes estabelecidos na lei e no presente Regulamento, quanto à adaptabilidade do trabalhador a novas circunstâncias laborais e à flexibilidade no exercício das suas funções, constituem referências principais para a gestão dos recursos humanos no GEP.

3 — Os actos de gestão pública produzidos no âmbito do presente Regulamento e demais legislação aplicável estão sujeitos, por princípio, à respectiva publicação.

#### CAPÍTULO II

##### Efectivos de pessoal

Artigo 4.º

##### Efectivos de pessoal

Os efectivos de pessoal são definidos de acordo com as necessidades permanentes dos serviços tendo presentes as coordenadas da gestão

previsional de recursos humanos, no âmbito do quadro aprovado para o GEP, devendo o director-geral propor os ajustamentos necessários para que o quadro de pessoal esteja sempre dotado dos recursos indispensáveis à prossecução da missão e das atribuições que lhe cabe assegurar.

Artigo 5.º

##### Estruturação dos efectivos

O pessoal é enquadrado em grupos profissionais, e dentro destes em carreiras e categorias, de acordo com os perfis funcionais e os requisitos habilitacionais e de qualificação exigidos.

Artigo 6.º

##### Variação dos efectivos de pessoal

1 — A alteração dos efectivos de pessoal desenvolve-se de acordo com a previsão dos instrumentos de gestão de efectivos, tendo em consideração o plano de actividades e orçamento anuais.

2 — Todos os actos de gestão de pessoal com implicações financeiras ficam sujeitos a confirmação da disponibilidade orçamental.

### CAPÍTULO III

#### Vinculação e enquadramento profissional

##### SECÇÃO I

##### Admissão de pessoal

Artigo 7.º

##### Contratos de trabalho

1 — Os contratos de trabalho são reduzidos a escrito, em duplicado, destinando-se um exemplar a cada um dos outorgantes.

2 — São fixados os seguintes períodos experimentais, a contar do início da vigência do contrato de trabalho:

- a) 15 dias nos contratos de trabalho a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite;
- b) 30 dias para contratos de trabalho a termo de duração igual ou superior a seis meses;
- c) 90 dias no caso de contratos de trabalho por tempo indeterminado para a generalidade dos trabalhadores;
- d) 180 dias no caso de contratos de trabalho por tempo indeterminado para os trabalhadores que exerçam funções de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança.

3 — Para os casos previstos nas alíneas a), b) e c) do número anterior, o superior hierárquico imediato do trabalhador deve elaborar um relatório de apreciação da sua situação até ao 10.º dia após o início de funções no que respeita à alínea a), até ao 22.º dia no que respeita à alínea b) e até ao 60.º dia no que respeita à alínea c).

4 — No caso previsto na alínea d) do n.º 2, o superior hierárquico imediato do trabalhador deve elaborar relatório inicial decorridos os primeiros 45 dias do período experimental, relatórios intercalares decorridos os primeiros 100 dias do período experimental e relatório final até 20 dias antes do termo do período experimental, com apreciação das capacidades técnicas, profissionais e demais qualidades necessárias para o desempenho das funções para as quais o trabalhador foi contratado, com a finalidade de ser apreciado pelo director-geral, quanto ao interesse na manutenção do contrato de trabalho.

Artigo 8.º

##### Requisitos de contratação

1 — São requisitos gerais de contratação, qualquer que seja o tipo de recrutamento:

- a) Idade não inferior a 18 anos;
- b) Aptidão física e psíquicas compatíveis com o desempenho das funções;

c) Habilitações literárias exigidas para o desempenho da actividade.

2 — São requisitos especiais os indicados no procedimento de recrutamento e selecção, designadamente no anúncio da oferta pública de emprego.

#### Artigo 9.º

##### Princípios gerais de recrutamento e selecção

1 — O recrutamento de pessoal decorre de decisão do director-geral no sentido do preenchimento de um lugar vago e da estratégia de recrutamento, ponderadas outras alternativas, os custos adicionais e seu cabimento e a inserção no plano global de efectivos, e está sujeito aos condicionalismos legais fixados para a contratação de pessoal na função pública.

2 — O recrutamento pressupõe a definição prévia do perfil da função correspondente ao lugar a preencher e do processo de recrutamento e selecção adequados às circunstâncias e em obediência ao presente Regulamento.

3 — O processo de recrutamento é efectuado através do serviço competente do GEP, com prévia autorização do director-geral e tomará em consideração os postos de trabalho que, atenta a natureza das actividades, possam ser preenchidos por deficientes.

4 — No processo de recrutamento serão respeitadas as seguintes quotas para pessoas com deficiência:

a) Quando o número de lugares a preencher seja igual ou superior a 10, é obrigatoriamente fixada uma quota de 5 % do total do número de lugares;

b) Quando o número de lugares a preencher seja inferior a 10 e igual ou superior a 3 é garantida a reserva de 1 lugar;

c) Quando o número de lugares a preencher seja de um ou dois o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

5 — A contratação é feita, em regra, para o nível inicial da categoria de base da carreira constante no anexo 1, podendo fazer-se para outras categorias e níveis salariais, nos termos constantes da oferta pública de emprego.

6 — O processo de recrutamento e selecção obedece às condições e requisitos especiais constantes da oferta pública de emprego.

#### Artigo 10.º

##### Comissão do processo de selecção

1 — A comissão do processo de selecção é composta por um presidente e quatro vogais, dois efectivos e dois suplentes, nomeados por despacho do director-geral, adiante designada comissão.

2 — Em caso de ausência, falta ou impedimento do presidente da comissão este será substituído por um dos vogais efectivos.

3 — Compete à comissão a realização de todas as operações do processo de selecção.

#### Artigo 11.º

##### Requisitos de admissão

Os candidatos devem reunir os requisitos exigidos no anúncio de publicitação do concurso até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas.

#### Artigo 12.º

##### Apresentação das candidaturas

1 — A apresentação da candidatura faz-se mediante requerimento dirigido ao director-geral do GEP, nos termos e no prazo fixado no anúncio de publicitação do concurso.

2 — O requerimento de candidatura deve ser entregue por uma das seguintes formas:

a) Pessoalmente no Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social; ou

b) Remetido por correio registado e com aviso de recepção, atendendo-se, neste caso, à data do registo.

3 — O requerimento de candidatura deve ser acompanhado da seguinte documentação:

- Documento comprovativo das habilitações literárias;
- Curriculum vitae*;
- Certificados das acções de formação frequentadas;
- Outra documentação considerada relevante.

4 — Em qualquer fase do concurso, a comissão pode solicitar esclarecimentos ao candidato e a apresentação de prova dos requisitos de admissão ao concurso.

#### Artigo 13.º

##### Admissão e exclusão dos candidatos

1 — Terminado o prazo para apresentação de candidaturas, a comissão procede à verificação dos requisitos de admissão dos candidatos e à elaboração do projecto de lista de candidatos admitidos e excluídos.

2 — Após a elaboração da lista provisória de candidatos admitidos e excluídos, os candidatos que devam ser excluídos são notificados pela forma prevista na lei para, no prazo de cinco dias úteis, no âmbito do exercício do direito de participação dos interessados, dizerem por escrito o que se lhes oferecer.

3 — Terminado o prazo para o exercício do direito de participação dos interessados, a comissão aprecia as alegações oferecidas, notificando todos os candidatos excluídos.

#### Artigo 14.º

##### Métodos de selecção

No processo de selecção são utilizados os seguintes métodos:

- Avaliação curricular, a qual poderá ter carácter eliminatório;
- Entrevista profissional, como método complementar a deliberar pela comissão.

#### Artigo 15.º

##### Decisão final

1 — Terminada a aplicação dos métodos de selecção, a comissão elabora a decisão relativa à classificação final e ordenação dos candidatos e procede à respectiva audição no âmbito do exercício do direito de participação dos interessados, notificando-os para, no prazo de cinco dias úteis, dizerem, por escrito, o que se lhes oferecer.

2 — Findo o prazo para o exercício do direito de participação dos interessados, a comissão aprecia as alegações oferecidas e procede à classificação final e ordenação dos candidatos.

#### Artigo 16.º

##### Homologação

1 — A acta que contém a lista de classificação final, acompanhada das restantes actas, é submetida a homologação do director-geral no prazo de cinco dias.

2 — Homologada a acta a que se refere o número anterior, a lista de classificação final é publicitada no sítio da Internet e notificada aos candidatos nos termos da lei.

#### Artigo 17.º

##### Recursos

1 — Do acto de exclusão do procedimento de selecção cabe recurso hierárquico a interpor no prazo de cinco dias úteis para o director-geral do Gabinete de Estratégia e Planeamento.

2 — Do acto de homologação da lista de classificação final cabe recurso hierárquico, com efeito suspensivo, a interpor no prazo de cinco dias úteis para o Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social.

## CAPÍTULO IV

### Regras finais

#### Artigo 18.º

##### Normas de prevalência

As normas previstas na Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho, prevalecem sobre quaisquer normas especiais aplicáveis aos contratos de trabalho celebrados no GEP.

#### Artigo 19.º

##### Disposições do Código do Trabalho e sua regulamentação

As disposições constantes do Código do Trabalho e sua regulamentação que não estejam previstas no presente Regulamento aplicam-se a todos os contratos de trabalho celebrados no GEP.

## ANEXO I

Grupo profissional	Carreira	Categoria	Número de postos de trabalho	Nível	Valor (em euros)
Técnico superior. ....	Técnica superior. ....	Assessor principal .....	35	A	3 002,49
				B	2 768,96
				C	2 568,80
				D	2 368,63
		Assessor .....		A	2 435,35
				B	2 301,91
				C	2 201,83
				D	2 035,02
		Técnico superior principal .....		A	2 168,47
				B	1 968,30
				C	1 868,22
				D	1 701,41
		Técnico superior de 1.ª classe .....		A	1 818,17
				B	1 668,05
				C	1 584,65
				D	1 534,61
		Técnico superior de 2.ª classe .....		A	1 517,93
				B	1 451,20
				C	1 384,48
				D	1 334,44

II SÉRIE



# DIÁRIO DA REPÚBLICA

Depósito legal n.º 8815/85

ISSN 0870-9963

Diário da República Electrónico:

Endereço Internet: <http://dre.pt>

Contactos:

Correio electrónico: [dre@incm.pt](mailto:dre@incm.pt)

Tel.: 21 781 0870

Fax: 21 394 5750