



DECRETO-LEGISLATIVO-REGIONAL Nº 13/83

Princípios Gerais do Recrutamento e Selecção de Pessoal

Tendo sido publicado o Decreto-Lei 171/82, de 10 de Maio, que estabelece no nº 2 do artigo 1º que o respectivo regime poderá ser aplicado, com as necessárias adaptações, às Regiões Autónomas mediante Decreto-Legislativo-Regional;

Considerando que a melhoria da eficiência da Administração passa necessariamente pela aplicação daquele regime à Região Autónoma, através da consagração de medidas tendentes à racionalização dos métodos de recrutamento e selecção de pessoal e de progressão na carreira;

Considerando que o respeito pelo preceito constitucional que determina a possibilidade de acesso ao exercício de funções públicas em igualdade de condições de todos os cidadãos apenas poderá ser garantida pela supressão do critério de livre escolha no preenchimento dos lugares de ingresso e acesso da função pública;

Considerando que aquele diploma vem consagrar e estabelecer de forma sistemática a orientação política que tem vindo a ser seguida na Região em relação a algumas categorias de funcionários.

A Assembleia Regional dos Açores decreta, nos termos do artigo 229º, alínea b) da Constituição, o seguinte:

CAPÍTULO I

PRINCÍPIOS GERAIS DE RECRUTAMENTO E SELECÇÃO

Artigo 1º

(Âmbito de aplicação)

O presente diploma define os princípios gerais informadores do recrutamento e selecção de pessoal dos quadros dos serviços ou organismos da administração regional autónoma dos Açores e dos institutos públicos regionais que revistam a natureza de serviços personalizados ou de fundos públicos.

.../...



.../...

Artigo 2º

(Conceitos de recrutamento e selecção de pessoal)

1 - Por recrutamento de pessoal entende-se o conjunto de acções destinadas a pôr à disposição dos serviços o pessoal qualificado indispensável à realização das suas actividades.

2 - A selecção de pessoal abrange o conjunto de operações, enquadradas no processo de recrutamento, que visam avaliar as capacidades e qualificações dos candidatos a determinado lugar, escalonando-os face aos requisitos e exigências das respectivas tarefas e responsabilidades.

Artigo 3º

(Princípios gerais e observar)

1 - O recrutamento e selecção de pessoal obedece aos seguintes princípios de ordem geral:

- a) Igualdade de condições e de oportunidades para todos os candidatos;
- b) Divulgação dos métodos e provas de selecção a utilizar e dos respectivos programas e sistemas de classificação;
- c) Aplicação de métodos e critérios objectivos de avaliação;
- d) Direito de recurso.

2 - O recrutamento e selecção de pessoal é feito mediante concurso, nos termos previstos neste diploma.

Artigo 4º

(Plano anual de efectivos)

1 - Em ordem a assegurar uma adequada gestão de recursos humanos e a eficácia das operações de recrutamento e selecção deverão os directores regionais ou equiparados, bem como os dirigentes dos serviços directamente dependentes dos membros do Governo Regional, submeter à apreciação destes, juntamente com o projecto de orçamento para o ano seguinte, um plano anual de gestão dos efectivos, do qual deverá constar o número de vagas de ingresso e acesso a preencher naquele ano.

2 - A informação relativa às necessidades de pessoal incluídas nos pla-



.../...

nos anuais de gestão de efectivos será recolhida pelos departamentos governamentais com competência em matéria de organização e pessoal e comunicada à Secretaria Regional da Administração Pública até final de Setembro de cada ano, no que se refere às carreiras enumeradas no artigo 13º.

CAPÍTULO II

O CONCURSO

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 5º

(Requisitos de admissão a concurso)

Só podem ser admitidos a concurso candidatos que satisfaçam os requisitos gerais para provimento em funções públicas e aos requisitos especiais definidos legalmente para provimento nos lugares cujas vagas se pretendam preencher.

Artigo 6º

(Tipos de concursos)

1 - Os concursos revestem a natureza de:

- a) Concursos de habilitação;
- b) Concursos de afectação;
- c) Concursos de provimento.

2 - Os concursos de habilitação caracterizam-se por:

- a) Visarem a constituição de reservas de recrutamento, com vista à satisfação das necessidades previsionais de pessoal, definidas de acordo com planos globais ou sectoriais de gestão de efectivos;
- b) Poderem realizar-se anteriormente à ocorrência de vagas e deverem, em princípio, realizar-se anualmente, periodicidade que poderá ser dispensada por despacho do membro do Governo competente, nomeadamente quando se verifique a existência de elevado número de candidatos aprovados face às necessidades de pessoal;

.../...



.../...

- c) Hierarquizar em função dos conhecimentos, capacidades e atitudes exigíveis para o exercício de um cargo, elementos esses apurados mediante provas de selecção.

3 - Os concursos de afectação visam a simples ordenação dos candidatos aprovados em prévio concurso de habilitação, em função das candidaturas apresentadas relativamente às vagas que ocorram nos serviços ou organismos interessados.

4 - Os concursos de provimento visam a satisfação das necessidades de pessoal de um serviço ou organismo através do preenchimento dos lugares do respectivo quadro, implicando obrigatoriamente a realização de operações de selecção.

#### Artigo 7º

(Prazos de validade e regime geral de tramitação dos concursos)

Os prazos de validade e o regime geral de tramitação dos concursos constarão de portaria a aprovar pelo Secretário Regional da Administração Pública.

### SECÇÃO II

Concurso de ingresso

#### Artigo 8º

(Concurso de ingresso)

1 - O recrutamento e selecção de pessoal para lugares de ingresso varia consoante se trate de concursos abertos para o preenchimento de lugares correspondentes a categorias:

- a) Comuns a vários serviços ou organismos do mesmo ou de diferentes departamentos governamentais;
- b) Comuns aos serviços ou sectores desconcentrados de um mesmo serviço ou organismo;
- c) Do quadro de pessoal de um único serviço ou organismo

2 - O recrutamento e selecção para ingresso nas carreiras e lugares mencionados nas alíneas a) e b) do número precedente abrange obrigatoriamente 2 fases:

- a) Concurso de habilitação;
- b) Concurso de afectação.

.../...



.../...

3 - Será feito mediante concurso de provimento o recrutamento e selecção para os lugares de ingresso mencionados na alínea c) do nº 1.

4 - Excepciona-se do disposto no número precedente o provimento em lugares de ingresso, a título interino ou noutro regime de precaridade que não possa converter-se em definitivo, de indivíduos já vinculados à função pública que possuam as habilitações literárias legalmente exigíveis para provimento na correspondente categoria.

### SECÇÃO III

#### Concurso de acesso

#### Artigo 9º

(Concurso de acesso)

1 - O preenchimento de lugares de acesso dos serviços ou organismos públicos, incluindo as carreiras comuns, será feito por concurso de provimento nos termos do artigo 6º e de acordo com regulamento a elaborar ao abrigo da alínea b) do nº 1 do artigo 18º.

2 - Os serviços ou organismos abrirão obrigatoriamente concurso de acesso sempre que existam, pelo menos, 3 vagas na mesma categoria.

3 - O disposto no nº 1 é aplicável à admissão directa para lugares de acesso prevista no diploma sobre a criação e reorganização de serviços, quadros e carreiras de pessoal.

#### Artigo 10º

(Preenchimento precário de lugares de acesso)

1 - O disposto no artigo precedente não é aplicável ao provimento em lugares de acesso a título interino ou noutro regime de precaridade que não possa converter-se em provimento definitivo.

2 - Quando existam funcionários concursados para a categoria correspondente àqueles lugares, o respectivo preenchimento obedecerá à ordem de classificação do concurso.

.../...



.../...

Artigo 11º

(Classificação de serviço)

Handwritten signature and the number "6" in a box.

1 - Nos concursos de promoção a classificação de serviço <sup>dos funcionários</sup> e agentes será factor de ponderação obrigatória, nos termos do respectivo regulamento.

2 - Para os efeitos previstos na alínea b) do nº 1 do artigo 2º do Decreto-Lei nº 191-C/79, de 25 de Junho, a classificação de serviço de Bom terá de verificar-se em, pelo menos, 3 anos, reportados ao período de permanência na categoria inferior sempre no ano imediatamente anterior àquele em que se procede à promoção.

SECÇÃO IV

Competência para conduzir acções de recrutamento e selecção

Artigo 12º

(Órgãos competentes)

1 - A competência para a realização de concursos respeita:

- a) Ao serviço competente da Secretaria Regional da Administração Pública;
- b) Aos serviços dos departamentos governamentais competentes em matéria de organização e pessoal;
- c) A cada serviço ou organismo público.

2 - Ao serviço mencionado na alínea a) do nº 1 incumbe a programação e execução das operações de recrutamento e selecção de pessoal referentes ao concurso de habilitação para lugares <sup>de ingresso</sup> de categorias comuns a serviços ou organismos affectos a diversos departamentos governamentais, designadamente das carreiras referidas no artigo seguinte.

3 - Aos serviços dos departamentos governamentais competentes em matéria de organização e pessoal incumbe a programação e execução das operações de recrutamento e selecção referentes a concursos de habilitação para lugares de ingresso e de acesso de categorias comuns a vários serviços ou organismos do respectivo departamento.

4 - A cada serviço ou organismo cumpre a realização de concursos de:

- a) Afectação respeitante aos concursos de habilitação referidos nos nºs. 2 e 3;



.../...

- b) Provimento referente a categorias não abrangidas pela alínea anterior;
- c) Provimento relativo a lugares de acesso das categorias a que se refere o nº 2.

5 - Aos serviços ou organismos com serviços ou sectores desconcentrados incumbe, para além da competência estabelecida no número precedente, a realização dos concursos de habilitação e de afectação para as categorias comuns àqueles sectores.

6 - Por iniciativa dos serviços ou organismos públicos e, bem assim, dos departamentos governamentais competentes em matéria de organização e pessoal, poderá ser cometida à Secretaria Regional da Administração Pública, consoante as possibilidades, a competência para a realização de todas ou algumas das operações de recrutamento e selecção relativamente aos concursos cuja realização lhes incumbe.

#### Artigo 13º

(Carreiras comuns à Administração)

Para efeitos do disposto no artigo 9º e no nº 2 do artigo precedente, consideram-se carreiras comuns à Administração as seguintes:

- a) Técnicos superiores e técnicos, das áreas de organização e gestão de pessoal, e os técnicos superiores cuja formação académica se situe nas áreas jurídica, económica, financeira ou de gestão empresarial;
- b) Oficiais administrativos;
- c) Escriurários-dactilógrafos;
- d) Telefonistas;
- e) Motoristas;
- f) Contínuos, guardas e porteiros.

#### Artigo 14º

(Regulamentação do recrutamento centralizado)

- 1 - Por resolução do Conselho de Governo Regional serão definidos:
  - a) O calendário a que obedecerá a centralização do recrutamento, das carreiras mencionadas nas alíneas a), d), e) e f) do artigo precedente;

.../...



.../...

b) Os princípios e métodos a que o mesmo obedecerá.

2 - Até à publicação da resolução mencionada no nº 1 competirá aos respectivos serviços ou organismos a realização das acções de recrutamento e selecção para as carreiras referidas na alínea a) do número anterior.

Artigo 15º

(Delegação de competência)

Poderá ser delegada nos directores regionais ou equiparados e nos chefes de serviços dos departamentos governamentais competentes em matéria de organização e pessoal, a competência para abertura de concursos e homologação das respectivas listas de candidatos.

CAPÍTULO III

SELECÇÃO DE PESSOAL

Artigo 16º

(Princípio geral de selecção de pessoal)

As formas, os métodos e o conteúdo das provas de selecção referentes a cada categoria serão definidos com base no respectivo conteúdo funcional, descrito mediante a enumeração de tarefas e responsabilidades que lhes são inerentes, e nas exigências relativas a habilitações literárias e qualificações profissionais.

Artigo 17º

(Métodos de selecção)

1 - Nos concursos de habilitação e provimento poderão ser utilizados, isolada ou complementarmente, os seguintes métodos de selecção:

- a) Provas de conhecimento;
- b) Avaliação curricular;
- c) Cursos de formação.

2 - Qualquer dos métodos enunciados no nº 1 pode ser complementado por entrevista ou exame psicológico de selecção.

3 - Os resultados do exame psicológico de selecção serão transmitidos



.../...

aos serviços ou organismos interessados sob a forma de uma apreciação global referente à aptidão dos candidatos relativamente às funções a exercer.

4 - A revelação ou transmissão dos resultados das provas do exame psicológico de selecção a outra pessoa que não o próprio candidato ou os serviços ou organismos interessados implica quebra do dever de sigilo.

Artigo 18º

(Regulamentação das operações de recrutamento e selecção)

1 - As operações de recrutamento e selecção de pessoal e os programas das provas serão estabelecidos em regulamento aprovado:

- a) Pelo Secretário Regional da Administração Pública, mediante portaria, para os lugares de ingresso das carreiras comuns à Administração;
- b) Pelo membro do Governo Regional competente e pelo Secretário Regional da Administração Pública, mediante despacho conjunto, no tocante aos demais casos.

2 - Os regulamentos referidos no número precedente deverão conter, nomeadamente, os seguintes elementos:

- a) Definição genérica das funções correspondentes aos cargos a prover;
- b) Enumeração dos requisitos gerais e especiais de provimento;
- c) Processo de divulgação de vagas e respectivo conteúdo;
- d) Constituição e forma de funcionamento do júri;
- e) Processo de formalização das candidaturas;
- f) Especificação dos métodos, fases e operações de selecção e dos cursos de formação, se os houver, bem como as respectivas condições de realização;
- g) Programa das provas e dos cursos de formação;
- h) Sistema e critérios de classificação de cada prova e sua incidência na classificação final do concurso;
- i) Processo de homologação dos resultados;
- j) Processo e condição de apresentação de recursos.

3 - Os regulamentos dos concursos serão elaborados pelos serviços ou organismos competentes para realizar as acções de recrutamento e selecção, devendo os

.../...



.../...

-10-

mesmos ser objecto de parecer da Secretaria Regional da Administração Pública, através do serviço competente em matéria de recrutamento e selecção de pessoal, no prazo de 45 dias, findo o qual se considerarão aprovados se o parecer não tiver sido emitido atempadamente.

4 - Sempre que nos termos do regulamento a que se refere o presente artigo a formação funcionar como método de selecção, os candidatos serão classificados em resultado de provas de avaliação, a realizar no termo das correspondentes acções.

5 - Os regulamentos deverão ser dados a conhecer aos candidatos aos respectivos concursos.

#### Artigo 19º

(Apoio à preparação dos candidatos)

Sempre que a selecção se realizar mediante provas de conhecimentos não incluídos no currículo escolar correspondente às habilitações exigidas para provimento no cargo, devem os órgãos responsáveis pelo recrutamento e selecção fornecer a todos os candidatos a documentação indispensável à sua preparação ou, na sua falta, indicar a bibliografia e a legislação base necessárias.

#### Artigo 20º

(Ordem de provimento)

Os candidatos aprovados em concurso serão providos nas vagas de acordo com a classificação obtida.

### CAPÍTULO IV

#### DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

#### Artigo 21º

(Progressão nas carreiras horizontais)

A progressão nas carreiras horizontais referidas no nº 4 do artigo 19º do Decreto-Lei nº 191-C/79, de 25 de Junho, não é condicionada à realização de concurso, sem prejuízo da exigência de classificação de serviço não inferior a Bom, repor-

.../...



.../...

-11-

tada à média das classificações obtidas em 5 anos anteriores àquele em que se opera a mudança para a categoria superior e sempre no ano imediatamente anterior.

#### Artigo 22º

(Classificação de serviço a considerar nos primeiros anos de vigência do diploma)

1 - Quando, durante os primeiros anos de vigência do presente diploma, não puder ser verificado o requisito da classificação de serviço para promoção, a primeira classificação de serviço obtida através da aplicação das disposições legais vigentes sobre a matéria considerar-se-á reportada ao ano ou anos imediatamente anteriores, de modo a complementar, com as classificações entretanto obtidas, a exigência legal.

2 - Enquanto não existir a primeira classificação de serviço obtida mediante a aplicação das disposições legais vigentes sobre a matéria, esse requisito preencher-se-á através da classificação atribuída pelo superior hierárquico imediato do funcionário sujeita a homologação ou alteração pelo superior hierárquico seguinte e com possibilidade de recurso para o respectivo membro do Governo.

3 - O critério fixado no nº 1 aplica-se igualmente à verificação dos requisitos de classificação de serviço para progressão nas carreiras horizontais.

#### Artigo 23º

(Excepção ao regime consignado neste diploma)

O regime previsto neste diploma não se aplica:

- a) Ao recrutamento de pessoal dirigente abrangido pelo Decreto-Regional nº 9/80/A, de 5 de Abril;
- b) Ao recrutamento e selecção de pessoal docente;
- c) Aos concursos abertos antes da sua entrada em vigor e até ao termo do período da sua validade, o qual não poderá, em caso algum, ser prorrogado.

#### Artigo 24º

(Prevalência)

As disposições sobre concursos aplicáveis às carreiras e categorias a



ASSEMBLEIA REGIONAL

-12-

.../...  
que se aplica o presente diploma consideram-se directa e automaticamente alteradas por este Decreto-Legislativo-Regional.

ARTIGO 25º

(Entrada em vigor)

O presente diploma entrará em vigor 90 dias contados desde a data da sua publicação.

Aprovado pela Assembleia Regional dos Açores, na Horta, em 24 de Março de 1983.

O Presidente da Assembleia Regional  
dos Açores,

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and flourishes, written over a horizontal line.

Álvaro Monjardino