

DECRETO-LEI N.º 22/2011

de 8 de Junho

PRIMEIRA ALTERAÇÃO AO DECRETO-LEI N.º 34/2008, DE 27 DE AGOSTO (REGIME DOS CONCURSOS, RECRUTAMENTO, SELECÇÃO E PROMOÇÃO DO PESSOAL PARA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA)

O Decreto-Lei n.º 34/2008, de 27 de Agosto, que regula o regime dos concursos, recrutamento, selecção e promoção na Administração Pública necessita adequar-se aos princípios da Lei n.º 7/2009, de 15 de Julho, que criou a Comissão da Função Pública.

É também necessário o estabelecimento de regras para o regime transitório de recrutamento dos contratados temporários da Administração Pública, a fim de regulamentar as orientações estabelecidas pela Resolução do Governo n.º 42/2010, de 17 de Novembro, que instituiu a política para a conversão de agentes da Administração Pública em funcionários públicos permanentes.

Tendo em mente estes dois objectivos, apresenta-se a primeira alteração ao regime dos concursos, recrutamento, selecção e promoção do pessoal para a Administração Pública.

Assim, o Governo decreta, ao abrigo do disposto na alínea p) do artigo 115.º da Constituição da República e no n.º 2 do artigo 15.º da Lei n.º 8/2004, de 16 de Junho, para valer como lei, o seguinte:

Artigo 1.º
Alterações

Os Artigos 9.º, 14.º, 20.º, 29.º, 32.º, 33.º, 37.º, 38.º, 39.º, 40.º, 42.º, 44.º, 45.º, 46.º, 47.º do Decreto-Lei n.º 34/2008, de 27 de Agosto, passam a ter a seguinte redacção:

“Artigo 9.º

Competência para autorizar a abertura do concurso

1. Compete à Comissão da Função Pública a abertura de concurso de recrutamento de pessoal para as carreiras da Função Pública e processo de selecção por mérito para os cargos em comissão de serviço.
2. A competência prevista no número anterior pode ser delegada no Director-Geral ou equivalente nos organismos da Administração Pública.

Artigo 14.º
Competência

1. Compete ao júri a realização de todas as operações do procedimento do concurso.
2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, o júri poderá solicitar à Comissão da Função Pública o apoio necessário para a realização de operações do concurso, nomeadamente a elaboração e correcção de provas.

Artigo 20.º
Programa

1. O programa das provas de conhecimentos gerais é aprovado pela Comissão da Função Pública.
2. (...).
3. O programa das provas de conhecimentos específicos é aprovado em coordenação entre a Comissão da Função Pública e a instituição interessada no recrutamento.

Artigo 29.º
Requerimento de admissão

1. A apresentação a concurso é efectuada por requerimento acompanhado dos demais documentos exigidos no aviso até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas.
2. O requerimento incompleto, desacompanhado dos documentos requeridos será sumariamente rejeitado.
3. A entrega do requerimento é feita mediante recibo.

Artigo 32.º
Verificação dos requisitos de admissão

1. Terminado o prazo para apresentação de candidaturas, o júri procede à verificação dos requisitos de admissão.
2. Após a conclusão do procedimento previsto no artigo seguinte, ou não havendo candidatos excluídos no termo do prazo previsto no número anterior, é afixada no serviço uma relação dos candidatos admitidos.

Artigo 33.º
Exclusão de candidatos

1. Os candidatos excluídos dispõem do prazo de cinco dias úteis após a notificação para interpor recurso junto do júri.
2. A interposição do recurso não impede o prosseguimento do concurso.
3. Interposto o recurso e não havendo reconsideração da decisão do júri, a decisão caberá à Comissão da Função Pública.

Artigo 37.º
Lista de classificação e recurso

1. Terminada a aplicação dos métodos de selecção, o júri elabora a lista de classificação final e a ordenação dos candidatos aprovados.
2. A notificação é feita pessoalmente ou por outro meio que se revele mais adequado e contém a indicação do local e horário de consulta do processo.
3. Da lista de classificação final cabe recurso no prazo de cinco dias úteis.

4. O recurso é apreciado pelo júri que se mantiver sua decisão, encaminha a lista e outros documentos do concurso à Comissão da Função Pública, acompanhada dos recursos, se houver.

Artigo 38º

Homologação do resultado

A Comissão da Função Pública, após apreciar os recursos interpostos, homologa e publica os resultados.

Artigo 39º

Publicidade

A lista de classificação final é notificada aos candidatos através de um dos seguintes meios:

- a) Envio de ofício, ou outro meio mais adequado, com cópia da lista;
- b) Publicação de aviso no *Jornal da República* ou em jornal de circulação nacional;
- c) Afixação da lista no Secretariado da Comissão da Função Pública.

Artigo 40º

Nomeação

1. Os candidatos aprovados são nomeados pela Comissão da Função Pública segundo a ordenação das respectivas listas de classificação final.
2. Não podem ser efectuadas quaisquer nomeações antes de decididos os recursos interpostos.

Artigo 42º

Posse

1. O provimento do cargo dá-se com a posse do nomeado, mediante a assinatura do termo e a aceitação da nomeação, prestando o respectivo juramento, conforme disposto no Estatuto da Função Pública.
2. A tomada de posse é feita perante a Comissão da Função Pública.
3. O acto de posse é público e pessoal.

CAPÍTULO V

REGIME TRANSITÓRIO DE RECRUTAMENTO PARA AGENTES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Artigo 44º

Aplicação

1. Os agentes da Administração Pública que cumpram aos requisitos do presente Capítulo ingressam no primeiro escalão dos respectivos graus das carreiras previstas pelo Decreto-Lei nº 27/2008, de 11 de Agosto.
2. O regime transitório de recrutamento aplica-se aos agentes

da Administração Pública que em 17 de Novembro de 2010 contavam com um mínimo de seis meses de contrato de trabalho.

3. Os agentes da Administração Pública contratados para o exercício de cargos em comissão de serviço são enquadrados nas carreiras pela Comissão da Função Pública de acordo com o grau a que equivale o seu contrato de trabalho.

Artigo 45º

Crítérios e condições para o recrutamento

1. O recrutamento dos agentes da Administração depende dos seguintes critérios:
 - a) Cumprir os requisitos previstos no artigo 14.º da Lei n.º 8/2004, de 16 de Junho (Estatuto da Função Pública);
 - b) Classificação de serviço de "Bom" na última avaliação de desempenho;
 - c) Fluência numa das línguas oficiais.
2. O limite de 55 anos de idade não se aplica a este regime transitório de recrutamento.
3. É necessária ainda, como condição para o recrutamento, a certificação pelo Director-Geral ou equivalente de cada instituição, de que:
 - a) As tarefas desempenhadas pelo agente da Administração são de natureza permanente e essenciais ao bom andamento do serviço;
 - b) O agente da Administração possui qualificações e competências que satisfazem os requisitos mínimos de qualidade para o trabalho para que está a ser recrutado.
4. Os candidatos aptos para o recrutamento são nomeados pela Comissão da Função Pública, provisoriamente, e sujeitos a um período probatório de 12 meses, a iniciar-se em 1 de Julho de 2011.
5. No final do período probatório, aqueles que obtiverem aprovação em avaliação de desempenho adquirem a condição de funcionários públicos.

Artigo 46º

Contrato temporário de trabalho

1. Excluindo o regime previsto nos artigos 44.º e 45.º, todo órgão que necessite recorrer à contratação temporária, deve solicitar autorização à Comissão da Função Pública justificando com base numa das seguintes situações:
 - a) O trabalho a ser desempenhado tem que ser de natureza transitória, para fins especiais não permanentes, de alta prioridade ou emergência ou ainda para um projecto de duração definida;
 - b) A contratação destina-se ao desempenho de tarefas em

substituição de funcionário público afastado ou ainda por ser recrutado.

2. A duração da contratação temporária pode ser aprovada por um período máximo de seis meses.
3. Caso persista a necessidade de continuar com as actividades que motivaram a contratação temporária, o órgão deve submeter à Comissão da Função Pública uma proposta de variação do seu mapa de pessoal, nos termos do Decreto-Lei n.º 27/2008, de 11 de Agosto.

CAPÍTULO VI DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Artigo 47.º Falsidade de documentos

O candidato que apresente documentos falsos será sumariamente excluído do concurso e sujeito a procedimento disciplinar e penal, conforme o caso.

Artigo 2.º Revogação

São revogados os artigos 11.º, 41.º, 49.º, do Decreto-Lei n.º 34/2008, de 27 de Agosto.

Artigo 3.º Republicação

O Decreto-Lei n.º 14/2008, de 7 de Maio, com as alterações dadas pelo Decreto-Lei n.º 34/2008, de 27 de Agosto, e com as alterações agora aprovadas é publicado em anexo, que faz parte integrante do presente diploma.

Artigo 4.º Entrada em vigor

O presente decreto-lei entra em vigor no dia seguinte à data da sua publicação.

Aprovado em Conselho de Ministros, em 27 de Abril de 2011.

O Primeiro-Ministro,

Kay Rala Xanana Gusmão

Promulgado em 26 / 5 / 11

Publique-se.

O Presidente da República

José Ramos-Horta

DECRETO-LEI N.º 34/2008, de 27 de Agosto REGIME DOS CONCURSOS, RECRUTAMENTO, SELECÇÃO E PROMOÇÃO DO PESSOAL PARA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

O recrutamento para a Administração Pública de Timor-Leste ainda é regulado pela Instrução n.º 1/GVM/MAI/2003 em conformidade com o Regulamento 2000/03 da UNTAET, o que se tem revelado desadequado à realidade actual da Administração Pública.

Deste modo, importa regular de forma integrada o procedimento de recrutamento, selecção e promoção de pessoal para os quadros da Administração Pública, com vista à melhoria da gestão de recursos humanos por um lado e, por outro, possibilitar a dinamização das carreiras e satisfação das expectativas profissionais dos funcionários e agentes que prestam serviço na Administração Pública de acordo com o regime das carreiras e cargos de direcção e chefia.

Neste regime, e no que respeita aos métodos de selecção, salienta-se a relevância atribuída às provas de conhecimentos, nomeadamente no que respeita aos temas dos direitos e deveres da função pública e obrigações profissionais e à experiência profissional, formalizando a selecção por mérito defendida pelo Programa de Governo.

Na perspectiva da desburocratização e da celeridade do concurso, procurou-se a simplificação de procedimentos, suprimindo, sempre que possível, as formalidades dispensáveis, adequando os avisos de abertura aos respectivos destinatários, sem no entanto, comprometer os princípios da publicidade e igualdade de condições entre candidatos.

Assim, o Governo decreta, ao abrigo do disposto nos artigos 37.º, n.º 4 e 119.º, n.º 2 da Lei n.º 8/2004, de 16 de Junho, e da alínea p) do artigo 115.º da Constituição da República, para valer como lei, o seguinte:

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º Objecto

O presente decreto-lei regula o concurso como forma de recrutamento, selecção e promoção de pessoal para os quadros da Administração Pública, bem como os princípios e garantias gerais a que deve obedecer.

Artigo 2.º Âmbito de aplicação

O regime previsto no presente decreto-lei é aplicável a todos os organismos da Administração Pública do Estado, incluindo as entidades autónomas, em todo o território nacional e representações no estrangeiro.

Artigo 3.º
Definições

Para efeitos do presente diploma considera-se:

- a) *Recrutamento* - consiste no conjunto de actos ou operações que se destinam à satisfação das necessidades de pessoal dos serviços e organismos da Administração Pública;
- b) *Seleção de pessoal* - consiste no conjunto de actos ou operações dentro do procedimento de recrutamento, com a utilização de métodos e técnicas que permitem avaliar e classificar os candidatos segundo as suas habilitações e capacidades profissionais indispensáveis ao exercício das funções de determinada carreira.
- c) *Promoção* - consiste na transição de um grau das carreiras a grau superior na escala vertical, assumindo tarefas de maior complexidade e responsabilidade.

Artigo 4.º
Princípios e garantias

- 1. O concurso obedece aos princípios da selecção por mérito, liberdade de candidatura e igualdade de condições e oportunidades para os candidatos do sexo masculino ou feminino.
- 2. Para cumprimento do disposto no número anterior, são garantidos:
 - a) A neutralidade da composição do júri;
 - b) Divulgação prévia dos métodos de selecção a utilizar, do programa das provas de conhecimentos e do sistema de classificação final;
 - c) A aplicação de métodos e critérios objectivos de avaliação;
 - d) O direito de recurso.

Artigo 5.º
Tipos de concursos

O concurso pode classificar-se em concurso público ou interno.

Artigo 6.º
Concurso público

O concurso público é aberto a todos os indivíduos que atendam aos requisitos gerais estabelecidos no Estatuto da Função Pública e os requisitos específicos do aviso de abertura do concurso.

Artigo 7.º
Concurso interno

- 1. O concurso interno é aberto a todos os funcionários públicos, independentemente do serviço ou organismo a que pertençam e tem por objectivo a promoção de pessoal.

- 2. Admite-se que das vagas previstas anualmente em cada órgão, um terço sejam preenchidas por concurso interno.

CAPÍTULO II
CONDIÇÕES GERAIS, COMPETÊNCIAS E PRAZO DE VALIDADE

Artigo 8.º
Lugares a preencher

O concurso destina-se:

- a) Ao preenchimento dos lugares vagos existentes à data da abertura do concurso;
- b) Ao preenchimento dos lugares vagos existentes e dos que vierem a vagar até ao termo do prazo de validade do concurso.

Artigo 9.º
Competência para autorizar a abertura do concurso

- 1. Compete à Comissão da Função Pública a abertura de concurso de recrutamento de pessoal para as carreiras da Função Pública e processo de selecção por mérito para os cargos em comissão de serviço.
- 2. A competência prevista no número anterior pode ser delegada no Director-Geral ou equivalente nos organismos da Administração Pública.

Artigo 10.º
Prazo de validade do concurso

- 1. O prazo de validade do concurso é fixado pela entidade competente para autorizar a sua abertura entre um mínimo de três e um máximo de seis meses.
- 2. Até ao decurso do prazo, os lugares postos a concurso ficam cativos, independentemente da data do respectivo provimento por termo de posse.
- 3. O concurso aberto apenas para preenchimento das vagas existentes caduca com o respectivo preenchimento.

Artigo 11.º
Recrutamento centralizado

(Revogado).

CAPÍTULO III
JÚRI E MÉTODO DE SELECÇÃO

SECÇÃO I
JÚRI

Artigo 12.º
Composição

- 1. O júri do concurso é composto por um presidente e dois ou quatro vogais efectivos.
- 2. Na composição do júri deve ser observada a participação de no mínimo duas mulheres.

3. O presidente e os vogais não podem ter categoria inferior à categoria para qual é aberto o concurso, excepto no caso de exercerem cargos de direcção.
4. Sempre que possível, os membros do júri devem estar integrados na área ou áreas funcionais para as quais é aberto o concurso.

Artigo 13.º
Designação

1. Os membros do júri são designados pela entidade com competência para autorizar o concurso.
2. No mesmo acto é designado o vogal que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos, bem como vogais suplentes em número de dois.

Artigo 14.º
Competência

1. Compete ao júri a realização de todas as operações do procedimento do concurso.
2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, o júri poderá solicitar à Comissão da Função Pública o apoio necessário para a realização de operações do concurso, nomeadamente a elaboração e correcção de provas.

Artigo 15.º
Funcionamento

1. O júri só pode funcionar quando todos os seus membros estiverem presentes, devendo as respectivas deliberações ser tomadas por maioria.
2. Das reuniões do júri são lavradas actas contendo os fundamentos das decisões tomadas.
3. Em caso de recurso, as actas devem ser presentes à entidade que sobre ele tenha que decidir.
4. O júri é secretariado por um vogal escolhido pelo presidente do júri.

Artigo 16.º
Prevalência das funções de júri

O exercício de tarefas próprias do júri prevalece sobre todas as outras, incorrendo os seus membros em responsabilidade disciplinar quando não cumpram, injustificadamente, os prazos previstos no presente diploma ou não procedam com a celeridade adequada à natureza do procedimento de recrutamento e selecção.

SECÇÃO II
MÉTODOS DE SELECÇÃO

Artigo 17.º
Princípio geral

A definição dos métodos de selecção e respectivo conteúdo

e, quando for o caso, dos programas das provas de conhecimentos aplicáveis a cada categoria, é feita em função do complexo de tarefas e responsabilidades inerentes ao respectivo conteúdo funcional e ao conjunto de requisitos de natureza física, habilitacional ou profissional exigível para o seu exercício.

Artigo 18.º
Métodos

1. Nos concursos devem ser utilizados, com carácter eliminatório, os seguintes métodos:
 - a) Provas de conhecimentos;
 - b) Entrevista profissional de selecção;
 - c) Avaliação curricular.
2. Os concursos internos exigem ainda o uso da classificação de serviço resultante da avaliação de desempenho.
3. Pode ainda ser utilizado, com carácter complementar, o exame médico de selecção.
4. A ponderação entre os métodos deve constar do aviso de abertura.

Artigo 19.º
Provas de conhecimentos

1. As provas de conhecimentos visam avaliar os níveis de conhecimentos académicos e profissionais dos candidatos, exigíveis e adequados ao exercício de determinada função.
2. As provas obedecem ao programa aprovado e devem avaliar conhecimentos gerais e específicos, podendo assumir a forma escrita ou oral, e revestir natureza teórica ou prática.
3. As provas de conhecimentos podem ter mais de uma fase, podendo qualquer delas ter carácter eliminatório.
4. A natureza, forma e duração das provas constam do aviso de abertura do concurso, sendo ainda obrigatória a indicação da bibliografia ou legislação necessária à sua realização quando se trate de matérias não previstas no currículo escolar correspondente às habilitações literárias ou profissionais exigidas.

Artigo 20.º
Programa

1. O programa das provas de conhecimentos gerais é aprovado pela Comissão da Função Pública.
2. Do programa das provas de conhecimentos gerais constam, obrigatoriamente, os temas relativos aos direitos e deveres da função pública e às obrigações profissionais.
3. O programa das provas de conhecimentos específicos é aprovado em coordenação entre a Comissão da Função Pública e a instituição interessada no recrutamento.

Artigo 21.º

Entrevista profissional de selecção

1. A entrevista profissional de selecção visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objectiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos.
2. Por cada entrevista profissional de selecção é elaborada uma ficha individual, contendo o resumo dos assuntos abordados, os parâmetros relevantes e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

Artigo 22.º

Avaliação curricular

1. A avaliação curricular visa avaliar as aptidões profissionais do candidato na área para que o concurso é aberto, com base na análise do respectivo currículo profissional.
2. Na avaliação curricular são obrigatoriamente considerados e ponderados, de acordo com as exigências da função:
 - a) A habilitação académica, onde se pondera a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida;
 - b) A formação profissional, em que se ponderam as acções de formação e aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com as áreas funcionais dos lugares postos a concurso;
 - c) A experiência profissional, em que se pondera o desempenho efectivo de funções na área de actividade para a qual o concurso é aberto, bem como outras capacitações adequadas, com avaliação da sua natureza e duração.
3. Os documentos comprovativos devem ser submetidos ao júri no seu original;
4. Nos concursos internos é obrigatório considerar a classificação de serviço como factor de apreciação na avaliação curricular.

Artigo 23.º

Conhecimento de língua oficial

Os candidatos devem demonstrar o domínio de no mínimo uma das línguas oficiais.

Artigo 24.º

Exame médico de selecção

1. O exame médico de selecção visa avaliar as condições físicas e psíquicas dos candidatos, tendo em vista determinar a sua aptidão para o exercício da função.
2. O exame médico de selecção só pode ser utilizado em concurso público e tem sempre carácter eliminatório.
3. É garantida a privacidade do exame médico de selecção, sendo o resultado transmitido ao júri do concurso sob a forma de apreciação global referente à aptidão do candidato relativamente às funções a exercer.

4. A revelação ou transmissão do resultado do exame médico a outra pessoa que não ao próprio candidato ou ao júri do concurso constitui quebra do dever de sigilo e responsabiliza disciplinarmente o funcionário ou agente pela infracção.

Artigo 25.º

Classificações

1. Os resultados obtidos na aplicação dos métodos de selecção são classificados na escala de 0 a 100 pontos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
2. No exame médico de selecção são atribuídas as seguintes menções qualitativas:
 - a) Apto; ou
 - b) Não apto.

**CAPÍTULO IV
PROCEDIMENTO**

**SECÇÃO I
ABERTURA DO CONCURSO**

Artigo 26.º

Aviso de abertura

O concurso é aberto por aviso publicado nos termos do artigo seguinte, contendo os seguintes elementos:

- a) Despacho de autorização de abertura do concurso;
- b) Categoria, carreira, área funcional e serviço para que é aberto o concurso e se é público ou interno;
- c) Descrição do conteúdo funcional do lugar a prover;
- d) Local de prestação de trabalho, número de lugares a preencher e prazo de validade;
- e) Requisitos gerais e especiais de admissão ao concurso;
- f) Índice de remuneração e condições de trabalho;
- g) Composição do júri;
- h) Métodos de selecção, seu carácter eliminatório e existência de várias fases, se for o caso;
- i) Referência à publicação do programa de provas, quando aplicável;
- j) Indicação dos critérios de apreciação e ponderação dos métodos de selecção, bem como o sistema de classificação final, incluindo a respectiva fórmula classificativa, e que devem constar das actas de reuniões do júri do concurso;
- k) Entidade a quem apresentar o requerimento e respectiva indicação de local, prazo de entrega, forma de apresentação, documentos a juntar e demais documentos necessários à formalização da candidatura;

- l) Local de afixação da relação de candidatos e lista de classificação final.

Artigo 27.º
Publicidade

O aviso de abertura é publicado no Jornal da República, II Série, sendo ainda publicado em órgão de imprensa de expansão nacional um anúncio contendo referência ao concurso, à categoria e onde obter o aviso publicado.

SECÇÃO II
CANDIDATURAS E ADMISSÃO

Artigo 28.º
Requisitos de admissão

1. Só podem ser admitidos a concurso os candidatos que satisfaçam os requisitos estabelecidos na Lei n.º 8/2004, de 16 de Junho (Estatuto da Função Pública) e os requisitos especiais estabelecidos no aviso de abertura.
2. Os candidatos devem reunir os requisitos legais até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas.

Artigo 29.º
Requerimento de admissão

1. A apresentação a concurso é efectuada por requerimento acompanhado dos demais documentos exigidos no aviso até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas.
2. O requerimento incompleto, desacompanhado dos documentos requeridos será sumariamente rejeitado.
3. A entrega do requerimento é feita mediante recibo.

Artigo 30.º
Documentos

1. Os candidatos devem apresentar os documentos comprovativos da titularidade dos requisitos gerais bem como dos requisitos especiais legalmente exigidos para o provimento dos lugares a preencher.
2. As habilitações literárias ou profissionais são comprovadas pelo respectivo certificado original ou outro documento idóneo legalmente reconhecido.
3. A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão exigíveis nos termos do presente diploma e constantes do aviso de abertura determina a exclusão do candidato do concurso.

Artigo 31.º
Prazo

1. A entidade competente para autorizar a abertura de concurso fixa em cada caso, no aviso de abertura, o prazo para apresentação de candidaturas, dentro dos seguintes limites:

- a) Entre 10 e 15 dias úteis, para os concursos públicos;
- b) Entre 5 e 10 dias úteis, para os concursos internos.

2. O prazo é contado a partir da data da publicação do aviso de abertura no Jornal da República, ou da respectiva afixação, quando se trate de concurso interno.

Artigo 32.º
Verificação dos requisitos de admissão

1. Terminado o prazo para apresentação de candidaturas, o júri procede à verificação dos requisitos de admissão.
2. Após a conclusão do procedimento previsto no artigo seguinte, ou não havendo candidatos excluídos no termo do prazo previsto no número anterior, é afixada no serviço uma relação dos candidatos admitidos.

Artigo 33.º
Exclusão de candidatos

1. Os candidatos excluídos dispõem do prazo de cinco dias úteis após a notificação para interpor recurso junto ao júri.
2. A interposição do recurso não impede o prosseguimento do concurso.
3. Interposto o recurso e não havendo reconsideração da decisão do júri, a decisão caberá à Comissão da Função Pública.

Artigo 34.º
Convocação dos candidatos admitidos

Os candidatos admitidos são convocados para realização dos métodos de selecção através de aviso publicado no Jornal da República, notificação pessoal ou ainda por outro meio que se revele mais adequado.

SECÇÃO III
CLASSIFICAÇÃO E PROVIMENTO

Artigo 35.º
Classificação final

1. Na classificação final é adoptada a escala de 0 a 100 pontos, considerando-se não aprovados os candidatos que, nas fases ou métodos de selecção eliminatórios ou na classificação final, obtenham classificação inferior a 60 pontos bem como os que sejam considerados não aptos no exame médico de selecção.
2. A classificação final resulta da média aritmética simples ou ponderada das classificações obtidas em todos os métodos de selecção.

Artigo 36.º
Crítérios de preferência

1. Em caso de igualdade de classificação em concursos internos preferem, sucessivamente:

a) O candidato mais antigo na categoria, na carreira e na função pública;

b) O candidato do serviço ou do organismo para que é aberto o concurso;

2. Nos concursos públicos em caso de igualdade de classificação, prefere o candidato do sexo feminino.

3. Compete ao júri o estabelecimento de outros critérios de preferência, sempre que subsistir igualdade após a aplicação dos critérios referidos nos números anteriores.

Artigo 37.º

Lista de classificação e recurso

1. Terminada a aplicação dos métodos de selecção, o júri elabora a lista de classificação final e ordenação dos candidatos aprovados.

2. A notificação é feita pessoalmente ou por outro meio que se revele mais adequado e contém a indicação do local e horário de consulta do processo.

3. Da lista de classificação final cabe recurso para a Comissão da Função Pública, no prazo de cinco dias úteis.

4. O recurso é apreciado pelo júri que se mantiver sua decisão, encaminha a lista e outros documentos do concurso à Comissão da Função Pública, acompanhada dos recursos, se houver.

Artigo 38.º

Homologação do resultado

A Comissão da Função Pública, após apreciar os recursos interpostos, homologa e publica os resultados.

Artigo 39.º

Publicidade

A lista de classificação final é notificada aos candidatos através de um dos seguintes meios:

a) Envio de ofício, ou outro meio mais adequado, com cópia da lista;

b) Publicação de aviso no *Jornal da República* ou em jornal de circulação nacional;

c) Afixação da lista no Secretariado da Comissão da Função Pública.

Artigo 40.º

Nomeação

1. Os candidatos aprovados são nomeados pela Comissão da Função Pública segundo a ordenação das respectivas listas de classificação final.

2. Não podem ser efectuadas quaisquer nomeações antes de decididos os recursos interpostos.

Artigo 41.º

(Revogado).

Artigo 42.º

Posse

1. O provimento do cargo dá-se com a posse do nomeado, mediante a assinatura do termo e a aceitação da nomeação, prestando o respectivo juramento, conforme disposto no Estatuto da Função Pública.

2. A tomada de posse é feita perante a Comissão da Função Pública.

3. O acto de posse é público e pessoal.

Artigo 43.º

Período probatório

1. O funcionário recrutado por concurso público fica sujeito a um período probatório de doze meses.

2. Durante este período é observado, orientado e avaliado devendo demonstrar ser idóneo, dedicado e capaz de desenvolver uma carreira na função pública.

CAPÍTULO V

REGIME TRANSITÓRIO DE RECRUTAMENTO PARA AGENTES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Artigo 44.º

Aplicação

1. Os agentes da Administração Pública que atenderem aos requisitos deste capítulo ingressam no primeiro escalão dos respectivos graus das carreiras previstas pelo Decreto-Lei n.º 27/2008, de 11 de Agosto.

2. O regime transitório de recrutamento aplica-se aos agentes da Administração Pública que em 17 de Novembro de 2010 contavam com um mínimo de seis meses de contrato de trabalho.

3. Os agentes da Administração contratados para o exercício de cargos em comissão de serviço são enquadrados nas carreiras pela Comissão da Função Pública de acordo com o grau a que equivale o seu contrato de trabalho.

Artigo 45.º

Crítérios e condições para o recrutamento

1. O recrutamento dos agentes da Administração depende dos seguintes critérios:

a) Cumprir os requisitos previstos no artigo 14.º da Lei n.º 8/2004, de 16 de Junho (Estatuto da Função Pública);

b) Classificação de serviço de "Bom" na última avaliação de desempenho;

c) Fluência numa das línguas oficiais.

2. O limite de 55 anos de idade não se aplica a este regime transitório de recrutamento.
3. É necessária ainda, como condição para o recrutamento, a certificação pelo Director-Geral ou equivalente de cada instituição, de que:
 - a) As tarefas desempenhadas pelo agente da Administração são de natureza permanente e essenciais ao bom andamento do serviço;
 - b) O agente da Administração possui qualificações e competências que satisfazem os requisitos mínimos de qualidade para o trabalho para que está a ser recrutado.
4. Os candidatos aptos para o recrutamento são nomeados pela Comissão da Função Pública, provisoriamente, e sujeitos a um período probatório de 12 meses, a iniciar-se em 1 de Julho de 2011.
5. No final do período probatório, aqueles que obtiverem aprovação em avaliação de desempenho adquirem a condição de funcionários públicos.

Artigo 46.º
Contrato temporário de trabalho

1. Excluindo o regime previsto nos artigos 44.º e 45.º, todo órgão que necessite recorrer à contratação temporária, deve solicitar autorização à Comissão da Função Pública justificando com base numa das seguintes situações:
 - a) O trabalho a ser desempenhado tem que ser de natureza transitória, para fins especiais não permanentes, de alta prioridade ou emergência ou ainda para um projecto de duração definida;
 - b) A contratação destina-se ao desempenho de tarefas em substituição de funcionário público afastado ou ainda por ser recrutado.
2. A duração da contratação temporária pode ser aprovada por um período máximo de seis meses.
3. Caso persista a necessidade de continuar com as actividades que motivaram a contratação temporária, o órgão deve submeter à Comissão da Função Pública uma proposta de variação do seu mapa de pessoal, nos termos do Decreto-Lei n.º 27/2008, de 11 de Agosto.

CAPÍTULO VI
DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Artigo 47.º
Falsidade de documentos

O candidato que apresente documentos falsos será sumariamente excluído do concurso e sujeito a procedimento disciplinar e penal, conforme o caso."

Artigo 48.º
Restituição e destruição de documentos

1. É destruída a documentação apresentada pelos candidatos

excluídos se a sua restituição não for solicitada no prazo máximo de um ano após o termo do prazo de validade do respectivo concurso.

2. A documentação apresentada pelos candidatos respeitante a concursos que tenham sido objecto de recurso contencioso só poderá ser destruída ou restituída após a execução da sentença.

Artigo 49.º
Salvaguarda de situações anteriores

(Revogado).

Artigo 50.º
Revogações

São revogadas todas as disposições legais contrárias ao presente diploma.

Artigo 51.º
Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no dia imediato ao da sua publicação no Jornal da República.

Aprovado em Conselho de Ministros, em 16 de Abril de 2008.

O Primeiro-Ministro,

Kay Rala Xanana Gusmão

O Ministro da Administração Estatal e Ordenamento do Território,

Arcângelo Leite

Promulgado em 18-8-08

Publique-se.

O Presidente da República,

José Ramos-Horta