

01.12.2008, ao abrigo do n.º 3 do artigo 76.º do Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março.

9 de Dezembro de 2008. — A Presidente, *Maria Odete dos Santos Pires Gonçalves*.

301071332

JUNTA DE FREGUESIA DE ESTORIL

Regulamento n.º 642/2008

Para os devidos efeitos, torna-se público o Regulamento para Contratação Individual de Trabalho e quadro de pessoal em Regime de Direito Privado, desta Autarquia, aprovado em reunião de Junta de Freguesia em 24 de Junho de 2008 e pela Assembleia de Freguesia em 26 de Junho de 2008.

4 de Dezembro de 2008. — O Presidente, *Luciano Gonçalves Mourão*.

Regulamento para Contratação Individual de Trabalho

A lei 23/2004, de 22 de Junho permite a criação de quadros de pessoal de direito privado para a satisfação das necessidades permanentes de pessoal, adaptando à Administração Pública o regime do Código do Trabalho e a respectiva regulamentação.

As carreiras previstas na proposta de quadro de pessoal em regime de contrato individual de trabalho, que se anexa (1), correspondem não apenas às necessidades dos serviços actuais, mas visam acautelar uma política futura de recursos humanos.

O recrutamento, selecção e celebração de contratos sem termo, obedece a moldes diferentes dos que vigoram para o recrutamento de ingresso dos quadros públicos.

As alterações introduzidas pela citada lei, procuram uma perspectiva de modernidade, flexibilizar todo um processo, não deixando de acautelar que enquanto acto de gestão privada, o recrutamento e selecção seja isento e imparcial com respeito pela garantia constitucional de igualdade de condições e de oportunidades no acesso ao emprego público, embora em moldes simplificados (n.º 6, do artigo 5.º do citado diploma).

(1) Quadro contemplando as necessidades e carreiras actuais

I

Disposições Gerais

Artigo 1.º

Objecto

O presente regulamento define as normas a que obedece o procedimento prévio à celebração do contrato de trabalho em qualquer das suas modalidades.

Artigo 2.º

Regime Jurídico

A situação jurídica laboral do pessoal vinculado à Junta de Freguesia do Estoril, através do contrato de trabalho rege-se pelo disposto na Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho, no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 7 de Agosto, no Regulamento do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, na presente deliberação e demais legislação complementar aplicável.

Artigo 3.º

Princípios e Garantias

1 — Ao procedimento de selecção aplicam-se as regras relativas à igualdade e não discriminação constantes dos artigos 22.º a 32.º do CT e 30.º a 65.º do RCT, bem como os princípios estipulados no n.º 1 do artigo 5.º da lei 23/04 de 22 de Junho.

2 — O procedimento não está sujeito ao CPA, sem prejuízo da aplicação dos princípios gerais que regem a actividade administrativa, designadamente o direito à informação, à fundamentação e à audiência prévia.

Artigo 4.º

Objectivos

Os trabalhadores deverão desempenhar as suas funções de acordo com objectivos previamente definidos, tendo em vista a prossecução do interesse público e das atribuições da Junta de Freguesia.

II

Admissão de Pessoal

Artigo 5.º

Competência para abertura da OPE

A Oferta Pública de Emprego (OPE) é da competência do Presidente da Junta ou de quem tenha poderes por ele delegados, mediante proposta ou informação do serviço interessado, contendo as normas legais que permitem o procedimento e, bem assim, informação sobre a existência de cabimento orçamental.

Artigo 6.º

Requisitos Gerais de Contratação

a) Idade não inferior a 18 anos, sem prejuízo de contratação de menores nos termos do CT;

b) Aptidão física e psíquica compatível com o desempenho das funções, sem prejuízo do emprego protegido;

c) Escolaridade obrigatória segundo a idade do candidato, quando habilitações mais elevadas não sejam exigidas pelo exercício profissional.

Artigo 7.º

Requisitos especiais

Os restantes indicados no procedimento de recrutamento e selecção através da oferta pública de emprego, em função das especificidades próprias da actividade a contratar.

Artigo 8.º

Princípios Gerais de Recrutamento

1 — O recrutamento pressupõe a definição prévia do perfil da função correspondente ao lugar a preencher ou do posto de trabalho.

2 — A contratação é feita para o salário base da respectiva carreira quando coincidente com o regime do pessoal vinculado pelo Quadro público, sem prejuízo de, em situações devidamente justificadas na qualificação, experiência e categoria do trabalhador ser adoptado critério diferente, nomeadamente quando inexista a carreira no regime público.

Artigo 9.º

Métodos de Selecção

1 — Constituem métodos ou formas de recrutamento:

a) Avaliação curricular, com ou sem discussão do currículo;

b) A prestação de provas teóricas ou práticas de conhecimentos gerais ou específicos;

c) Entrevista Profissional (individual ou de grupo);

d) Exame psicológico.

2 — Qualquer dos métodos referidos ou um conjunto deles pode ser utilizado isolada ou conjuntamente e revestir carácter eliminatório, devendo tal opção constar expressamente da publicação da OPE, bem como a indicação da bibliografia ou legislação adequada, quando se trate da aplicação de provas.

3 — Enquanto método subjectivo, a entrevista não poderá ser aplicada exclusivamente de forma isolada ou método único, sendo promovida de acordo com o princípio da «porta aberta» a todos os interessados.

4 — Compete à Comissão de selecção definir os métodos, critérios e formas de classificação, antes de terminado o prazo das inscrições.

5 — Findo o procedimento, a Comissão elabora a proposta de contratação, com a indicação das razões da escolha.

6 — Quando adequado e justificado, ao resultado do procedimento pode ser atribuído o carácter de bolsa de emprego ou de reserva de recrutamento, em prazo a definir entre 6 a 12 meses, pela Comissão de Selecção.

Artigo 10.º

Rejeição Liminar

Serão liminarmente eliminados pela Comissão as candidaturas que:

a) Sejam entregues na secretaria ou remetidas pelo correio fora de prazo;

b) Não estiverem instruídas com documentação exigida.

Artigo 11.º

Pré -Selecção

A aplicação dos métodos de selecção será precedida de uma pré-selecção (triagem), visando excluir as candidaturas que não se enquadrem no perfil e requisitos do posto de trabalho, em termos de experiência e qualificação adequada à função por análise e comparação com o respectivo Currículo.

Artigo 12.º

Critérios de Preferência

Em caso de igualdade de classificação, compete à Comissão estabelecer os critérios de desempate, sem prejuízo das regras relativas ao emprego protegido.

Artigo 13.º

Comissão de Aplicação dos Métodos de Selecção

1 — A aplicação dos métodos de selecção são efectuados por uma Comissão de 2 a 3 elementos designados pela Junta de Freguesia.

2 — Da aplicação do método de selecção será lavrado relatório ou acta, contendo a proposta de contratação fundamentada em critérios objectivos de selecção.

Artigo 14.º

Publicitação da Oferta Pública de Emprego

1 — O processo de selecção efectua-se com a publicação da OPE nos termos do n.º 3 do artigo 5.º da lei 23/04, em jornal de expansão nacional e regional contendo no mínimo, o seguinte:

- a) Serviço a que se destina;
- b) Actividade a contratar e a respectiva remuneração;
- c) Requisitos exigidos;
- d) Métodos e critérios objectivos de selecção;
- e) Número de lugares;
- f) A quota a favor de emprego protegido, quando for o caso.

2 — A publicitação deve conter o prazo de inscrição.

Artigo 15.º

Inscrição

1 — A inscrição é feita por requerimento (modelo próprio) ou carta pessoal, dirigido ao Presidente da Junta, contendo a identificação, domicílio, n.º de contribuinte fiscal, acompanhado dos demais documentos exigidos na publicitação.

2 — A inscrição é apresentada até ao termo do prazo fixado, por entrega pessoal ou remetidos pelo correio, com aviso de recepção, atendendo -se neste caso à data do registo.

3 — A inscrição deve ser acompanhada dos documentos comprovantes dos requisitos especiais exigidos.

4 — As habilitações literárias ou profissionais são comprovadas pelo respectivo certificado ou outro documento idóneo.

5 — Para a instrução do processo é suficiente a simples fotocópia de documento autêntico ou autenticado, sem prejuízo de em caso de dúvida se conceder o prazo não inferior a 5 dias para a apresentação do original ou documento autenticado, conforme o artigo 32.º do DL 135/99 de 22 de Abril, na redacção do DL 29/2000 de 13 de Março.

Artigo 16.º

Participação dos Interessados

1 — Concluída a aplicação dos métodos de selecção, a Comissão elabora o projecto de resolução de contratação sob forma de relatório ou acta, com os respectivos fundamentos, contendo:

- a) Os candidatos excluídos liminarmente;
- b) Os candidatos excluídos na pré-selecção;
- c) Os resultados dos candidatos submetidos aos métodos.

2 — Esta decisão é notificada através de ofício registado.

Artigo 17.º

Decisão de Contratação

A decisão de contratação deve ser fundamentada por escrito e comunicada aos candidatos.

Artigo 18.º

Contratos de Trabalho

1 — Os contratos de trabalho celebrados são reduzidos a escrito, em duplicado, destinando-se um exemplar a cada um dos outorgantes e neles deverão constar:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
- b) Tipo de contrato e respectivo prazo, quando aplicável;
- c) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;
- d) Local e período normal de trabalho;
- e) Data de início da actividade
- f) Duração do período experimental
- g) Indicação do processo de selecção adoptado;
- h) Indicação da entidade que autorizou a contratação

2 — São fixados os seguintes períodos experimentais:

a) 15 Dias, para contratos com prazo não superior a 6 meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite;

b) 30 Dias, para contratos de trabalho a termo com duração igual ou superior a 6 meses;

c) 90 Dias no caso de contratos de trabalho de pessoal indiferenciado (auxiliares); especializado (técnico-profissionais e administrativos) e qualificado (operários);

d) 180 Dias no caso de contratos de portadores de cursos de nível superior, cargos de chefia e encarregados, bem como pessoal dirigente de serviço;

e) 240 Dias, para trabalhadores de quadros superiores.

3 — Durante o período experimental, qualquer uma das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização.

Artigo 19.º

Contrato de Trabalho a Termo Resolutivo

O contrato de trabalho a termo resolutivo certo não está sujeito a renovação automática, nem se converte, em caso algum, em contrato por tempo indeterminado, caducando no termo do prazo máximo de duração previsto no Código do Trabalho.

Artigo 20.º

Carreiras e Categorias

1 — A celebração de cada contrato de trabalho visa o preenchimento de um posto de trabalho, sendo atribuída ao trabalhador uma categoria profissional, de entre as da Administração Pública.

2 — Os conteúdos funcionais das diversas carreiras e categorias que integram o quadro de pessoal do regime de contrato individual de trabalho são idênticos aos definidos para as carreiras e categorias do quadro da função pública.

Artigo 21.º

Ingresso

Os contratos de trabalho por tempo indeterminado são celebrados na categoria base da carreira profissional prevista no quadro de pessoal correspondente às funções a desempenhar.

Artigo 22.º

Evolução Profissional e Avaliação de Desempenho

1 — A evolução profissional e a progressão na carreira respeitarão os princípios aplicáveis à Administração Pública.

2 — A avaliação de desempenho rege-se pelo disposto no SIADAP.

Artigo 23.º

Prestação de trabalho

Ao trabalhador compete desempenhar as funções próprias da categoria profissional na qual é contratado, sob a orientação, direcção e fiscalização dos respectivos superiores hierárquicos, sem prejuízo da autonomia profissional inerente a essas funções.

Artigo 24.º

Duração e horário de trabalho

Ao pessoal com contrato de trabalho aplicam-se as regras e os princípios gerais em matéria de duração e horário de trabalho na Administração Pública, incluindo os regimes de trabalho por turnos, de compensação de trabalho extraordinário, de trabalho em dias de descanso semanal e feriados e de trabalho nocturno.

Artigo 25.º

Férias, faltas e licenças

Ao pessoal com contrato de trabalho aplica-se o regime estabelecido no Código de Trabalho e respectiva legislação complementar.

III

Direitos, deveres e garantias

Artigo 26.º

Deveres da Junta de Freguesia e garantias dos trabalhadores

A Junta de Freguesia do Estoril está sujeita ao cumprimento dos deveres dos empregadores e à observância das garantias dos trabalhadores estabelecidos nos artigos 121.º e 122.º, do Código do Trabalho.

Artigo 27.º

Deveres dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores com contrato individual de trabalho estão exclusivamente ao serviço do interesse público, subordinados à Constituição e à Lei, devem adoptar uma conduta responsável e ética e actuar com justiça, imparcialidade, proporcionalidade e isenção, no respeito pelos interesses legalmente protegidos dos cidadãos.

2 — São deveres dos trabalhadores os decorrentes do contrato individual de trabalho e designadamente:

- a) Executar as funções que lhe forem confiadas com zelo e diligência, em conformidade com as suas aptidões e carreira profissional;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Respeitar e tratar com lealdade os superiores hierárquicos, os demais trabalhadores e as pessoas ou entidades que tenham relações com a Junta de Freguesia;
- d) Obedecer aos superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho;
- e) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança no trabalho;
- f) Informar a Junta de Freguesia sobre os dados necessários à actualização permanente dos seus processos individuais;
- g) Cumprir as demais obrigações emergentes do contrato de trabalho, das presentes bases de contratação e das disposições legais em vigor;
- h) Guardar lealdade à Junta de Freguesia do Estoril, nomeadamente não utilizando ou divulgando para o efeito informações de que teve conhecimento como trabalhador do serviço;
- i) Não exercer qualquer outra actividade académica ou profissional sem prévia autorização.

Artigo 28.º

Incompatibilidades e impedimentos

Os trabalhadores da Junta de Freguesia do Estoril com contrato de trabalho, estão sujeitos ao regime de incompatibilidades e impedimentos dos funcionários e agentes.

Artigo 29.º

Poder disciplinar

A responsabilidade disciplinar, as sanções disciplinares e o exercício do poder disciplinar regem -se pelo Código do Trabalho.

Artigo 30.º

Segurança Social

Os trabalhadores com contrato de trabalho ao serviço da Junta de Freguesia estão sujeitos ao regime geral da segurança social dos trabalhadores por conta de outrem.

IV

Retribuição do trabalho

Artigo 31.º

Princípio geral

O nível remuneratório do pessoal com contrato de trabalho ao serviço da Junta de Freguesia fica subordinado ao princípio da equiparação ao regime retributivo da função pública.

Artigo 32.º

Retribuição

1 — Para efeitos da presente deliberação, considera-se retribuição a remuneração a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição mensal acrescerão duas prestações de valor igual ao da remuneração base, recebidas a título de subsídio de férias e de subsídio de Natal, a processar em Junho e Novembro de cada ano civil.

3 — A Junta de Freguesia entregará aos trabalhadores documento comprovativo e discriminado da retribuição mensal.

Artigo 33.º

Subsídio de refeição

O subsídio de refeição é de montante igual ao vigente em cada ano para os trabalhadores da Administração Pública por cada dia de trabalho efectivamente prestado, em que o trabalhador labore um mínimo de três horas e trinta minutos.

V

Cessação do contrato de trabalho

Artigo 34.º

Formas de cessação

1 — O contrato de trabalho pode cessar em virtude de:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Resolução do contrato de trabalho;
- d) Rescisão com ou sem justa causa por iniciativa do trabalhador;
- e) Denúncia por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Outras formas de cessação legalmente previstas.

2 — O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto no Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

Artigo 35.º

Efeitos da cessação

1 — Os efeitos da cessação do contrato de trabalho são os previstos no Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

2 — O trabalhador tem direito à passagem de certificado de trabalho em virtude da cessação do contrato.

VI

Disposições finais

Artigo 36.º

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da publicação na 2.ª série do DR.

ANEXO I

Quadro de pessoal em regime de direito privado da Junta de Freguesia do Estoril

Grupo de pessoal	Carreira	Categoria	N.º de lugares
Apoio Educativo	Assistente Acção Educativa	Assistente Acção Educativa	4
	Auxiliar de Acção Educativa	Auxiliar de Acção Educativa	11
Auxiliar	Coveiro	Coveiro	1
Pessoal Auxiliar	Auxiliar de Serviços Gerais	Auxiliar de Serviços Gerais	2