

## **«REGULAMENTO DE RECRUTAMENTO DE PESSOAL (ALÉM DO QUADRO)»**

### *Artigo 1º (Âmbito)*

*As normas estatutárias complementares do presente regulamento aplicam-se ao recrutamento de pessoal, além do quadro do Instituto de Promoção do Comércio e do Investimento de Macau (a seguir abreviadamente designado por IPIM).*

### *Artigo 2º (Recrutamento e selecção de pessoal)*

*1. O recrutamento de pessoal consiste no conjunto de acções que têm por objecto satisfazer as necessidades de pessoal do IPIM, colocando à sua disposição os efectivos qualificados necessários à realização das suas atribuições.*

*2. A selecção de pessoal consiste num conjunto de operações, que enquadradas no processo de recrutamento e mediante a utilização de métodos e técnicas adequadas, permitem avaliar e classificar os candidatos segundo as aptidões e capacidades indispensáveis para o exercício das tarefas e das responsabilidades de determinada função.*

*3. O recrutamento e selecção de pessoal obedece aos seguintes princípios:*

*a) Liberdade de candidatura;*

*b) Igualdade de condições e de oportunidades para todos os candidatos;*

*c) Divulgação atempada dos métodos de selecção, do sistema de classificação final a utilizar e dos programas de provas de conhecimentos, quando haja lugar à sua aplicação;*

*d) Aplicação de métodos e critérios objectivos de selecção;*

*e) Neutralidade da composição do júri;*

*f) Direito de reclamação e recurso.*

**Artigo 3º**  
**(Concurso)**

- 1. O concurso é o processo normal de recrutamento e selecção de pessoal para admissão no IPIM, nas categorias inseridas nos grupos de pessoal I a V.*
- 2. Os concursos podem ser internos ou externos, consoante se destinem a candidatos que já sejam trabalhadores do IPIM ou a estes e a outros que livremente desejem concorrer.*
- 3. O concurso destina-se ao preenchimento de lugares vagos existentes no momento da sua abertura e dos que venham a verificar-se no IPIM até ao termo da validade do concurso, o prazo é de dois anos a contar da data da publicação da lista classificativa final.*

**Artigo 4º**  
**(Publicidade de abertura do concurso)**

- 1. O concurso considera-se aberto na data mencionada na ordem de serviço, caso se trate de concurso interno, ou nos anúncios publicados em jornais locais, caso se trate de concurso externo.*
- 2. Na ordem de serviço ou nos anúncios devem constar:*
  - a) A carreira com indicação do número de lugares a preencher;*
  - b) A descrição sumária do conteúdo funcional dos lugares a preencher, retribuição e outras condições de trabalho e regalias;*
  - c) Os requisitos gerais e especiais de admissão;*
  - d) Os métodos de selecção a utilizar, as ponderações adoptadas se as houver, o programa das provas ou indicação do local onde se encontra publicado, os elementos de consulta que podem ser utilizados pelo candidato e o número máximo de candidatos para entrevista profissional a determinar pela Comissão Executiva, quando aplicável;*
  - e) A forma, prazo e local de apresentação de candidaturas e os elementos e documentação que a devam acompanhar;*
  - f) A composição do júri;*

- g) O prazo de validade do concurso;*
- h) O local de consulta das listas provisória e definitiva dos candidatos;*
- i) Quaisquer outras indicações julgadas necessárias para melhor esclarecimento dos interessados.*

*Artigo 5º*

***(Apresentação da candidatura)***

*1. O prazo para apresentar a candidatura a concurso é estabelecido na ordem de serviço ou no anúncio colocado em, pelo menos, dois jornais locais (um de expressão chinesa e outro de expressão portuguesa), nunca sendo inferior a 8 dias úteis, contados a partir do primeiro dia útil após a publicação da ordem de serviço ou do anúncio.*

*2. A ordem de serviço e o anúncio são ainda publicados no sítio da Internet do IPIM.*

*3. A candidatura é formalizada mediante a apresentação da Ficha de Inscrição aprovada pela Comissão Executiva, a qual deve ser instruída com os documentos comprovativos necessários.*

*4. A apresentação da candidatura é efectuada por via presencial no IPIM ou através da inscrição na coluna de recrutamento no sítio do IPIM, até à data limite fixada na ordem de serviço ou no anúncio.*

*5. Na “Ficha de Inscrição”, o candidato deve indicar a língua em que pretende prestar as provas.*

*6. Considera-se como data da apresentação da candidatura:*

*a) A data de apresentação quando efectuada presencialmente, emitindo-se, obrigatoriamente, um recibo;*

*b) Quando a candidatura seja apresentada através da inscrição na coluna de recrutamento no sítio do IPIM, a data da recepção dos dados no respectivo sistema do IPIM, devendo a Divisão Administrativa e de Recursos Humanos desencadear o controlo de validação e o respectivo processamento automático, enviando de seguida para o secretário do júri.*

*Artigo 6º*  
**(Documentos a entregar)**

*1. Para os concursos externos os candidatos devem apresentar:*

*a) Cópia do documento de identificação;*

*b) Cópia do documento ou dos documentos comprovativos das habilitações académicas e profissionais exigidas;*

*c) Nota curricular.*

*2. Os documentos exigidos para admissão ao concurso devem ser entregues no acto de apresentação do modelo referido no n.º 3 do artigo anterior e, se o candidato tiver apresentado cópias ordinárias dos documentos mencionados em a) e b) do número anterior, deve entregar os originais ou cópias reconhecidas dos referidos documentos dentro do prazo para a entrega dos documentos a que se refere a alínea b) do n.º 2 do artigo 23.º.*

*3. Se o candidato não puder, por motivo justificado, apresentar qualquer dos documentos exigidos, deve declarar, sob compromisso de honra, a situação em que se encontra, devendo apresentar aqueles documentos no prazo indicado na lista provisória, sob pena de exclusão.*

*Artigo 7º*  
**(Júri)**

*1. A constituição do júri do concurso é estabelecida pela deliberação que autorize a respectiva abertura.*

*2. O júri é composto por 1 presidente e por 2 vogais efectivos, sendo designados ainda dois vogais suplentes que substituem os vogais efectivos nas suas faltas ou impedimentos.*

*3. Na falta ou impedimento do presidente do júri, é substituído pelos vogais efectivos, pela ordem constante do anúncio de abertura, e sendo designado um trabalhador do IPIM para desempenhar funções de secretariado.*

4. Os membros do júri são escolhidos de entre pessoal de direcção e chefia ou trabalhadores com categoria igual ou superior àquela para que é aberto o concurso, podendo recorrer-se a pessoal de outros organismos públicos ou de entidades privadas.

5. Excepcionalmente, os vogais do júri podem ser elementos não vinculados ao IPIM, tendo em consideração a tecnicidade do lugar a preencher.

6. Quando for admitido a concurso candidato que esteja ligado a algum membro do júri por relações de parentesco ou afinidade em qualquer grau da linha recta, ou até ao terceiro grau, inclusive, da linha colateral, ou por relação matrimonial ou união de facto, este deve ser substituído nos termos dos números 2 e 3.

7. Para a constituição do júri são designados, preferencialmente, trabalhadores bilíngues.

#### *Artigo 8º* **(Funcionamento do júri)**

1. O júri só pode funcionar quando estiverem presentes todos os membros efectivos ou os seus substitutos, sendo as decisões tomadas por maioria.

2. Das reuniões do júri são lavradas actas, das quais devem constar os fundamentos das decisões tomadas, bem como os aspectos relevantes dos trabalhos.

3. As certidões das actas devem ser passadas no prazo de 2 dias úteis, contados a partir do dia seguinte ao da entrada do requerimento, nos casos de reclamação ou recurso.

#### *Artigo 9º* **(Competência do júri)**

1. O júri é responsável por todas as operações de recrutamento e selecção, sem prejuízo de poder solicitar apoio a especialistas, nomeadamente na classificação em análise curricular e na preparação, aplicação e correcção de provas.

2. O júri pode solicitar aos organismos públicos a que pertençam os candidatos os elementos considerados necessários, designadamente os seus processos individuais.

3. O júri poderá ainda exigir dos candidatos a apresentação de documentos comprovativos de factos por eles referidos que possam relevar para a apreciação do seu mérito e, bem assim, a indicação de elementos complementares dos respectivos “curricula” relacionados com os factores e critérios de apreciação, em função dos quais promoverá a classificação e ordenação daqueles.

*Artigo 10º*  
**(Lista provisória)**

1. Encerrado o prazo de apresentação de candidaturas, o júri deve elaborar, no prazo de 15 dias úteis, a lista provisória dos candidatos, por ordem alfabética, com indicação:

a) Dos admitidos;

b) Dos admitidos condicionalmente;

c) Dos excluídos.

2. Devem ser indicados os motivos das admissões condicionais e das exclusões, assim como o prazo para a entrega dos documentos em falta.

3. Concluída a elaboração da lista, o júri deve promover a sua imediata afixação no local indicado no anúncio de abertura do concurso.

4. O prazo para a entrega dos documentos em falta é de 5 dias úteis contados da data da publicação da lista provisória.

5. Não havendo candidatos nas situações das alíneas b) e c) do n.º 1, a lista provisória considera-se definitiva.

*Artigo 11º*  
**(Lista definitiva)**

1. No prazo de 15 dias úteis, a contar do dia imediato ao da publicação da lista provisória, o júri deve elaborar a lista definitiva, com as alterações a que haja lugar.

2. Elaborada a lista definitiva, o júri deve promover a sua imediata afixação no local indicado no anúncio de abertura do concurso, informando, ainda, os candidatos desse facto.

3. Os local, data e hora da prestação das provas publicar-se-ão findo o prazo do recurso; havendo recurso, os mesmos serão publicados findo o prazo da tomada de decisão sobre o recurso.

*Artigo 12º*  
**(Recurso)**

1. Os candidatos excluídos nas listas provisória ou definitiva podem recorrer da exclusão no prazo de 10 dias, contados da data da afixação daquelas listas, para a Comissão Executiva.

2. O recurso não tem efeito suspensivo e é decidido no prazo de 10 dias úteis, no termo do qual se considera indeferido, na falta de decisão expressa.

3. No caso de provimento de recurso da lista definitiva, o júri promove a sua correcção e a afixação no local de apresentação da candidatura, onde pode ser consultada, informando, ainda, os candidatos desse facto.

*Artigo 13º*  
**(Enumeração)**

1. O concurso pode compreender, conjunta ou isoladamente, os métodos de selecção enumerados sob a seguinte ordem sequencial:

a) *Análise curricular;*

b) *Prova de conhecimentos;*

c) *Entrevista profissional;*

d) *Formação selectiva;*

e) *Exame médico.*

2. Os métodos de selecção indicados nas alíneas a) a e) do número anterior são eliminatórios.

*Artigo 14º*  
**(Objectivos dos métodos de selecção)**

1. Os métodos de selecção referidos no artigo anterior visam os seguintes objectivos:

- a) **Análise curricular** – examinar a preparação do candidato para o desempenho de determinada função, ponderando a habilitação académica e profissional, a classificação de serviço, a qualificação e experiência profissionais, os trabalhos realizados e a formação profissional complementar;
- b) **Provas de conhecimentos** – avaliar o nível de conhecimentos académicos ou profissionais, exigíveis para o exercício de determinada função;
- c) **Entrevista profissional** – determinar e avaliar elementos de natureza profissional relacionados com a qualificação e a experiência profissionais dos candidatos, por comparação com o perfil de exigências da função;
- d) **Formação selectiva** – proporcionar e avaliar os conhecimentos e capacidades profissionais dos candidatos, mediante curso de formação, dependendo a admissão do aproveitamento no curso;
- e) **Exame médico** – avaliar as condições físicas e psíquicas dos candidatos, tendo em vista determinar a sua aptidão para o exercício da função.

*Artigo 15º*  
**(Aplicação dos métodos de selecção)**

1. A aplicação dos métodos de selecção deve ter início no prazo máximo de 30 dias úteis após a data de divulgação da lista definitiva dos candidatos admitidos a concurso.
2. As provas de conhecimentos são rubricadas pelos membros do júri, ou confirmados pelos mesmos membros por qualquer método técnico que possa alcançar o objectivo de certificação, e encerradas em sobrescritos e igualmente rubricados, mencionando-se em cada sobrescrito o concurso a que se destinam.
3. O papel a utilizar nas provas é fornecido pelo júri, sendo todas as folhas previamente rubricadas por todos os seus membros, ou confirmados pelos mesmos por qualquer método técnico que possa alcançar o objectivo de certificação.
4. Durante a realização das provas de conhecimentos os candidatos não podem comunicar entre si ou com qualquer pessoa estranha ao júri, ou com pessoal por este



*designado, nem podem consultar elementos ou documentação que não tenham sido indicados no anúncio de abertura.*

*5. As provas escritas têm a duração máxima de 3 horas, podendo ser redigidas, mediante escolha do candidato, numa das línguas oficiais e, se o júri o entender, nomeadamente face às funções inerentes ao lugar a preencher, noutra língua indicada.*

*6. As provas orais têm a duração de 15 a 30 minutos, podendo ser realizadas, mediante escolha dos candidatos, numa das línguas oficiais e, se o júri o entender, nomeadamente face às funções inerentes ao lugar ou vaga a preencher, noutra língua indicada.*

*7. Considera-se excluído o candidato que falte ou desista de qualquer prova, bem como aqueles que, nos métodos eliminatórios indicados nas alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo 13º, obtenham classificação inferior a 50 valores.*

*8. Da exclusão de candidatos, pelo júri, cabe recurso hierárquico necessário impróprio para a Comissão Executiva no prazo de 10 dias, a contar da data da publicação da lista classificativa, sendo de 10 dias úteis o prazo para ser proferida decisão, considerando-se indeferimento tácito a falta de decisão neste prazo.*

**Artigo 15.º - A**

**(Número máximo de candidatos para o método de selecção seguinte à prova de conhecimentos)**

*1. No concurso externo de prestação de provas, os métodos de selecção são aplicados da seguinte forma:*

*a) O primeiro método de selecção é obrigatoriamente aplicado à totalidade dos candidatos admitidos;*

*b) Quando os candidatos aprovados na prova de conhecimentos forem em número inferior a 20, é este o número dos candidatos a convocar para aplicação do método seguinte, sendo convocados para os métodos seguintes a totalidade dos candidatos aprovados no método anterior;*

*c) Quando os candidatos aprovados na prova de conhecimentos forem em número igual ou superior a 20, para aplicação do método seguinte, é convocado um número mínimo de*

*candidatos equivalente a três vezes o número dos lugares postos a concurso, por ordem decrescente de classificação, mas nunca inferior a 20, e um número máximo a determinar pelo serviço, a constar do aviso de abertura do concurso;*

*d) Para efeitos do disposto na alínea anterior, no caso de haver mais do que um candidato com a mesma classificação posicionado em último lugar dentro do limite máximo inicialmente fixado, passam ao método seguinte todos os candidatos com igualdade de classificação;*

*e) Os candidatos não convocados para o segundo método de selecção consideram-se excluídos.*

*2. O modo de aplicação dos métodos de selecção referidos no número anterior é fixado no aviso de abertura do respectivo concurso.*

*Artigo 16º*  
**(Apoio à preparação dos candidatos)**

*1. Sempre que for considerado indispensável, o IPIM fornece uma relação respeitante à documentação, bibliografia e legislação recomendáveis para a preparação dos candidatos.*

*2. A relação referida no número anterior é entregue no acto de apresentação de candidaturas.*

*Artigo 17º*  
**(Sistema de classificação)**

*1. Os resultados obtidos na aplicação dos métodos de selecção são classificados de 0 a 100 valores, excepto no exame médico, ao qual é atribuída a menção “Apto” ou “Não Apto”.*

*2. No concurso de prestação de provas, a pontuação atribuída à prova de conhecimentos não deve ser inferior à atribuída aos demais métodos de selecção.*

*Artigo 18º*  
**(Classificação final)**

1. A classificação final resulta da média aritmética simples ou ponderada das classificações obtidas nos métodos de selecção utilizados.
2. Na classificação final adopta-se a escala de 0 a 100 valores.
3. Consideram-se excluídos os candidatos que, no exame de exclusão ou na classificação final, obtenham pontuação inferior a 50 valores ou os que, no exame médico, sejam considerados “Não aptos”.

*Artigo 19º*

***(Preferências em casos de igualdade de classificação ou circunstâncias)***

1. Em caso de igualdade de classificação, têm preferência, sucessivamente, os candidatos do IPIM, com maior antiguidade no IPIM.
2. Em igualdade de circunstâncias, o domínio simultâneo, escrito e falado, das línguas chinesa e portuguesa, é condição de preferência do IPIM.

*Artigo 20º*

***(Lista classificativa final)***

1. No prazo de 15 dias a contar da data da aplicação do último método de selecção, o júri deve elaborar a acta final contendo a respectiva lista classificativa final e sua fundamentação.
2. A acta indicada no número anterior é, de imediato, submetida à Comissão Executiva para, no prazo de 30 dias, proceder à respectiva homologação.
3. Homologada a lista classificativa final, o presidente do júri deve promover a sua imediata afixação no local de apresentação da candidatura, onde pode ser consultada, informando, ainda, os candidatos desse facto.

*Artigo 21º*

***(Reclamação da lista classificativa final)***

1. Os candidatos podem interpor reclamação da lista de classificação final, salvo com fundamento em juízo de mérito dos candidatos.

2. A reclamação é interposta para a Comissão Executiva no prazo de 10 dias, a contar da data da publicação da lista, sendo de 10 dias úteis o prazo para ser proferida decisão, considerando-se indeferimento tácito a falta de decisão neste prazo.

3. A reclamação tem efeito suspensivo.

*Artigo 22º*  
**(Ordem de preenchimento das vagas e lugares)**

1. Os candidatos aprovados são providos nas vagas e nos lugares, segundo a ordenação da lista classificativa final.

2. Os candidatos são notificados pelo IPIM para:

a) Declararem, no prazo de 8 dias, contados da data da notificação, se aceitam ou não o recrutamento;

b) Procederem à entrega, no prazo de 30 dias, dos documentos necessários à instrução do processo de admissão.

3. A ausência da declaração, bem como a não entrega dos documentos nos prazos previstos no número anterior, implica a sua exclusão da lista classificativa final.