



Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro

Comentários aos artigos com relevância para a administração local

Outubro 2022

Ficha Técnica:

Coordenação:

Carlos Meireles | Diretor de Serviços de Apoio Jurídico e à Administração Local

Anabela Moutinho Monteiro | Chefe de Divisão de Apoio Jurídico

Texto:

Lídia Ramos | Técnica Superior

Teresa Baptista Lopes | Técnica Superior

Teresa Rosário | Técnica Superior

Edição:

Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte

Porto, outubro de 2022

Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro

Índice:

Artigo 1.º	7
Objeto	
Artigo 2.º	7
Princípios	
Artigo 3.º	8
Garantias	
Artigo 4.º	8
Modalidades do procedimento concursal de recrutamento	
Artigo 5.º	9
Pressupostos do recrutamento e da abertura do procedimento concursal de recrutamento	
Artigo 6.º	10
Notificações	
Artigo 7.º	11
Júri	
Artigo 8.º	11
Composição do júri	
Artigo 9.º	13
Competência e funcionamento do júri	
Artigo 10.º	14
Prevalência das funções de júri	
Artigo 11.º	14
Publicitação do procedimento concursal	
Artigo 12.º	17
Prazo de candidatura	

Artigo 13.º	17
Forma de apresentação da candidatura	
Artigo 14.º	18
Comprovação dos requisitos	
Artigo 15.º	19
Prova documental	
Artigo 16.º	20
Apreciação das candidaturas	
Artigo 17.º	21
Métodos de seleção	
Artigo 18.º	22
Outros métodos de seleção facultativos	
Artigo 19.º	23
Utilização faseada dos métodos de seleção	
Artigo 20.º	24
Aplicação dos métodos de seleção	
Artigo 21.º	25
Valoração dos métodos de seleção	
Artigo 22.º	26
Publicitação dos resultados dos métodos de seleção	
Artigo 23.º	27
Ordenação final dos candidatos	
Artigo 24.º	28
Critérios de ordenação preferencial	
Artigo 25.º	28
Audiência dos interessados e homologação	
Artigo 26.º	29
Recrutamento	

Artigo 27.º30

Cessação do procedimento concursal

Não integrando as autarquias locais a administração direta ou indireta do Estado, não se analisam os artigos 28.º a 41.º da Portaria.

Artigo 42.º31

Restituição e destruição de documentos

Artigo 43.º32

Aplicação no tempo

Artigo 44.º32

Norma revogatória

Artigo 45.º32

Entrada em vigor

Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro

A revisão do regime de acesso à Administração Pública, agilizando e simplificando procedimentos, foi assumida como prioridade no programa do atual Governo, de forma a garantir o melhor recrutamento em função das necessidades efetivas de cada área da Administração Pública.

Tendo presente que, em grande medida, a capacitação dos órgãos e serviços da Administração Pública e, no limite, a qualidade da sua prestação, dependem de um bom recrutamento;

Considerando, por outro lado, que o recrutamento é uma atividade complexa, organizada por múltiplos órgãos e serviços, e que determina, de forma cíclica, o consumo de recursos humanos e financeiros relevantes;

Justifica-se trabalhar no aperfeiçoamento da atividade de recrutamento, norteado por dois objetivos estratégicos: fazer as melhores escolhas e recrutar os trabalhadores mais aptos, e tornar a atividade de recrutamento mais eficiente, conferindo-lhe previsibilidade.

Assim, e no essencial, adotam-se soluções que dando plena consagração aos princípios constitucionais e legais da liberdade de candidatura, da igualdade de condições e da igualdade de oportunidade para todos os candidatos, pretendem fornecer aos órgãos e serviços da Administração Pública, aplicadores da portaria, um instrumento mais simples de implementar e suportado em plataforma eletrónica que permita, por via da desmaterialização do processo, maior celeridade, segurança e transparência.

Reconfigura-se também o procedimento concursal de recrutamento centralizado com o objetivo de o centrar na constituição de reservas de recrutamento para perfis profissionais previamente definidos e em estreita articulação com o levantamento de necessidades que, de forma periódica, é promovido para os órgãos e serviços da administração direta e indireta do Estado, nos termos do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, permitindo ainda a utilização dessa reserva para a contratação de trabalhadores a termo resolutivo.

Foram ouvidos os órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas, a Associação Nacional de Municípios Portugueses e a Associação Nacional de Freguesias.

Foram observados os procedimentos de negociação coletiva decorrentes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Assim:

Ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 37.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas:

Manda o Governo, pela Secretária de Estado da Administração Pública, o seguinte:

CAPÍTULO I

Objeto e princípios

Artigo 1.º

Objeto

1- A presente portaria regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento nos termos do n.º 2 do artigo 37.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

2- A presente portaria não é aplicável ao recrutamento:

- a) Para posto de trabalho que deva ser ocupado por trabalhador integrado em carreira especial, quando, nos termos do n.º 3 do artigo 37.º da LTFP, exista regulamentação própria para a tramitação do respetivo procedimento concursal;*
- b) Para cargos dirigentes.*

Notas:

Mantém a redação da norma que já constava do artigo 1.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, condensando os n.ºs 2 e 3 num só, com duas alíneas.

Realça-se o desaparecimento/abandono das definições que constavam do artigo 2.º do regime anterior, inserindo-se neste Capítulo I os seguintes preceitos novos relativos aos princípios e às garantias:

Artigo 2.º

Princípios

O procedimento concursal de recrutamento rege-se pelos princípios gerais de direito administrativo e, em especial, pelos seguintes princípios:

- a) Princípio da liberdade de acesso ou candidatura, que exige que possam candidatar -se e tenham o direito de não serem excluídas todas as pessoas interessadas nos postos de trabalho colocados a concurso que preencham os requisitos legalmente previstos;*
- b) Princípio da igualdade de tratamento e de oportunidades, que proíbe todas as discriminações e o afastamento ou preterição de candidatos admitidos ao procedimento concursal por razões que não concorram para a avaliação da sua capacidade para ocupar o posto de trabalho;*
- c) Princípio do mérito, que impõe que os métodos e critérios de seleção sejam objetivos, adequados às características dos postos de trabalho e aptos a recrutar o melhor candidato.*

Notas:

Tal como resulta do respetivo preâmbulo, nesta Portaria *"adotam-se soluções que dando plena consagração aos princípios constitucionais e legais da liberdade de candidatura, da igualdade de condições e da igualdade de oportunidade para todos os candidatos, pretendem fornecer aos órgãos e serviços da Administração Pública, aplicadores da portaria, um instrumento mais simples de implementar e suportado em plataforma eletrónica que permita, por via da desmaterialização do processo, maior celeridade, segurança e transparência."*

Artigo 3.º

Garantias

O procedimento concursal de recrutamento é organizado de forma a respeitar todas as garantias administrativas previstas no Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual, e, em especial, as seguintes:

- a) As regras e critérios são determinados em momento prévio à publicitação da abertura do procedimento concursal;*
- b) A abertura do procedimento concursal e as decisões concursais têm ampla publicidade;*
- c) As exigências de prova são apenas as necessárias e adequadas à finalidade do procedimento concursal e para a verificação dos factos alegados pelos candidatos;*
- d) Os critérios de avaliação e métodos de seleção adotados são objetivos;*
- e) As decisões são fundamentadas;*
- f) A realização da audiência dos interessados é garantida;*
- g) As decisões são notificadas;*
- h) O acesso à informação e ao processo é assegurado, em qualquer uma das suas fases, nos termos da lei;*
- i) É assegurada aos interessados a impugnação das decisões que lhes sejam desfavoráveis.*

CAPÍTULO II

Disposições gerais e comuns

Artigo 4.º

Modalidades do procedimento concursal de recrutamento

1- O procedimento concursal pode revestir as seguintes modalidades:

- a) Comum, sempre que vise a ocupação, imediata ou futura de postos de trabalho previstos, e não ocupados, no mapa de pessoal de um empregador público;*

b) Centralizado, para constituição de reservas de recrutamento para utilização futura por um conjunto de empregadores públicos.

2- O procedimento concursal centralizado é realizado pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, que, para o efeito, é a entidade de recrutamento centralizado (ERC).

Notas:

Conforme é referido no preâmbulo desta Portaria, “[r]econfigura-se (...) o procedimento concursal de recrutamento centralizado com o objetivo de o centrar na constituição de reservas de recrutamento para perfis profissionais previamente definidos e em estreita articulação com o levantamento de necessidades que, de forma periódica, é promovido para os órgãos e serviços da administração direta e indireta do Estado, nos termos do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, permitindo ainda a utilização dessa reserva para a contratação de trabalhadores a termo resolutivo.”

Face ao disposto no artigo 3.º da Portaria n.º 125-A/2019 – que previa três modalidades de procedimento concursal, entre as quais o destinado a reservas de recrutamento, que deixou de estar autonomizado – as modalidades de procedimento concursal de recrutamento são condensadas em duas.

Acompanhamos a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) quando, no conjunto de perguntas frequentes sobre o recrutamento, defende que “[o] procedimento concursal comum é o procedimento previsto para que um empregador público possa recrutar os seus trabalhadores. Pode ser utilizado para a ocupação imediata de postos de trabalho, previstos no mapa de pessoal e não ocupados, ou para a constituição de reservas de recrutamento. “

Acrescenta-se que o procedimento concursal centralizado é realizado pela DGAEP, que, para o efeito, é a entidade de recrutamento centralizado (ERC). Contudo, tal como determina o n.º 4 do artigo 5.º, para efeitos do n.º 3 do mesmo normativo, as reservas de recrutamento resultantes de procedimentos concursais centralizados são válidas para os órgãos e serviços da administração direta e indireta do Estado, à qual não pertencem as autarquias locais.

Artigo 5.º

Pressupostos do recrutamento e da abertura do procedimento concursal de recrutamento

1- Exceto quando se destine à constituição de reservas, o recrutamento pressupõe a existência de posto de trabalho no mapa de pessoal do empregador público, a necessidade de o ocupar e a respetiva previsão orçamental.

2- O recrutamento de trabalhadores sem vínculo de emprego público ou com vínculo de emprego público a termo resolutivo depende ainda de prévia autorização dos membros do Governo competentes, quando exigida por lei.

3- Só pode ser aberto procedimento concursal comum mediante a demonstração da não existência de candidato aprovado que integre reserva de recrutamento válida para o posto de trabalho.

4- Para efeitos do número anterior, as reservas de recrutamento resultantes de procedimentos concursais centralizados constituem reservas de recrutamento válidas para os órgãos e serviços da administração direta e indireta do Estado.

5- Identificada a necessidade de recrutamento que não possa ser satisfeita por recurso a eventual reserva constituída no próprio órgão ou serviço, o seu dirigente máximo consulta a ERC no sentido de confirmar a existência de candidatos em reserva centralizada com os perfis profissionais adequados aos postos de trabalho que pretende ocupar.

Notas:

Esta disposição legal não se aplica à administração local, com exceção do n.º 1 e do n.º 3 (ver os n.ºs 5 e 6 do artigo 25.º e respetiva anotação).

Artigo 6.º

Notificações

1- As notificações previstas na presente portaria são efetuadas preferencialmente através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico.

2- Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico deve recorrer-se às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

Notas:

À semelhança do que sucedia no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, consagram-se regras sobre as notificações, passando na nova redação a referir-se que as notificações previstas na presente portaria são efetuadas preferencialmente “através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico”.

CAPÍTULO III

Procedimento concursal comum

SECÇÃO I

Decisão de abertura do procedimento concursal de recrutamento e júri

Artigo 7.º

Júri

A decisão de abertura de procedimento concursal determina a designação de um júri pelo dirigente máximo do órgão ou serviço responsável pelo recrutamento, que é responsável por todas as operações do procedimento concursal.

Notas:

À semelhança do que referia o n.º 1 do artigo 12.º da Portaria n.º 125-A/2019 estabelece-se que a decisão de abertura de procedimento concursal determina a designação de um júri pelo dirigente máximo do órgão ou serviço responsável pelo recrutamento, mas acrescenta-se que o júri é responsável por todas as operações do procedimento concursal.

Artigo 8.º

Composição do júri

1- O júri é composto, em número ímpar, por um mínimo de três membros efetivos, um dos quais preside e dois suplentes.

2- Sem prejuízo da responsabilidade coletiva do júri pelo procedimento concursal, quando o número de candidatos assim o justifique, o júri pode ser desdobrado em secções, compostas por um número ímpar de membros, para efeitos de agilização do seu funcionamento em algumas fases procedimentais.

3- O eventual desdobramento do júri em secções é decidido pelo dirigente máximo do órgão ou serviço responsável pelo recrutamento, sob proposta do júri, da qual deve constar a composição das secções e o seu âmbito de ação.

4- Às secções do júri constituídas nos termos dos números anteriores aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras de funcionamento do júri.

5- A designação do júri obedece às seguintes regras:

a) O presidente e, pelo menos, um dos outros membros do júri devem possuir formação ou experiência na atividade inerente ao posto de trabalho a ocupar;

b) Os membros do júri não podem estar integrados em carreira ou categoria com grau de complexidade funcional inferior ao correspondente ao do posto de trabalho a que se refere a publicitação, exceto quando exerçam cargos de direção superior;

c) A composição do júri deve, sempre que possível, garantir que, pelo menos, um dos seus membros exerça funções ou possua experiência na área de gestão de recursos humanos;

d) Sempre que em razão da área de formação caracterizadora do posto de trabalho se mostre fundamentadamente necessário, um dos membros do júri pode ser oriundo de entidade privada e deve dispor de reconhecida competência em tal área.

6- Os membros do júri oriundos de entidade privada têm direito a receber, por cada reunião em que efetivamente participem, uma senha de presença de valor a fixar por despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública.

7- Sempre que sejam candidatos ao procedimento concursal titulares de cargos de direção superior de 1.º ou de 2.º grau do órgão ou serviço que realiza o procedimento, o júri é obrigatoriamente constituído por elementos externos ao órgão ou serviço responsável pelo procedimento.

8- O despacho que designa o júri deve indicar o vogal que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos.

9- A composição do júri pode ser alterada por motivos de força maior, devidamente fundamentados, nomeadamente quando ocorra o previsto no n.º 7 ou em caso de falta de quórum, sendo assumidas e dada continuidade a todas as operações já efetuadas no procedimento concursal.

10- No caso previsto no número anterior, a identificação do novo júri é publicitada no sítio da internet da entidade e notificada a todos os candidatos.

Notas:

Desapareceu do n.º 1 deste normativo a parte do texto que mencionava a necessidade dos membros do júri serem “*trabalhadores da entidade que realiza o procedimento e ou de outro órgão ou serviço (...)*”. No entanto, esta circunstância não tem qualquer implicação, uma vez que tal já resulta expressamente da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP). De facto, a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP determina que a “*composição do júri do procedimento integra trabalhadores do empregador público, de outro órgão ou serviço e, quando a área de formação exigida revele a sua conveniência, de entidades privadas*”, pelo que a presente Portaria nunca poderia contrariar o que se estabelece nesta lei. Assim, os membros do júri devem ser trabalhadores da entidade recrutadora ou de outra entidade pública, podendo integrar – a título excecional, sempre que em razão da área de formação caracterizadora do posto de trabalho se mostre fundamentadamente necessário – um elemento de reconhecida competência nessa área, oriundo de entidade privada, nos termos da alínea *d)* do n.º 5 do artigo 8.º.

Estão ainda condensadas num único número – o n.º 5 – as regras de designação do júri, que, porém, se mantêm praticamente nos mesmos moldes dos que constavam de diversos números do artigo 13.º da Portaria n.º 125-A/2019.

No n.º 8 desaparece a exigência, que constava do n.º 2 do artigo 12.º da Portaria n.º 125-A/2019, relativa à indicação dos “*suplentes dos vogais efetivos*” no despacho que designa o júri. Contudo, decorre da parte

final do n.º 1 do presente artigo que o júri também é composto por dois suplentes (cf. a alínea *s*) do n.º 3 do artigo 11.º).

O n.º 9, para além de prever, tal como sucedia no n.º 11 do artigo 13.º da Portaria n.º 125-A/2019, a alteração da composição do júri por motivos de força maior, devidamente fundamentados, nomeadamente em caso de falta de quórum – sendo assumidas e dada continuidade a todas as operações já efetuadas no procedimento concursal – acrescenta que tal também pode suceder quando ocorra o previsto no n.º 7, isto é, sempre que sejam candidatos ao procedimento concursal titulares de cargos de direção superior de 1.º ou de 2.º grau do órgão ou serviço que realiza o procedimento, situação em que o júri é obrigatoriamente constituído por elementos externos ao órgão ou serviço responsável pelo procedimento.

Artigo 9.º

Competência e funcionamento do júri

1- Compete ao júri assegurar a tramitação do procedimento concursal, desde a data da sua designação até à elaboração da lista de ordenação final.

2- A fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção são obrigatoriamente definidos antes da publicitação do aviso de abertura do procedimento concursal.

3- Por decisão do dirigente máximo, parte do procedimento concursal, designadamente a aplicação dos métodos de seleção, pode ser realizada pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, ou, quando fundamentadamente se torne inviável, por outra entidade especializada.

4- O dirigente máximo pode ainda designar trabalhadores para assegurar o apoio administrativo e de secretariado ao júri, quando se justifique.

5- Concluída a tramitação do procedimento concursal, o júri submete a homologação do dirigente máximo do órgão ou serviço a lista de ordenação final dos candidatos aprovados e demais deliberações do júri.

Notas:

Distintamente do que sucedia no n.º 2 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, que procedia a um elenco exemplificativo das competências específicas do júri, o n.º 1 desta disposição legal estabelece genericamente que lhe compete assegurar a tramitação do procedimento concursal, desde a data da sua designação até à elaboração da lista de ordenação final. Está em linha com o artigo 7.º que determina que o júri é responsável por todas as operações do procedimento concursal.

A redação do n.º 5 é semelhante à que constava da alínea *l*) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, acrescentando-se na parte inicial do novo normativo que “*concluída a tramitação do procedimento*

concurisal, o júri submete a homologação a lista de ordenação final dos candidatos aprovados e demais deliberações do júri.

O n.º 2 mantém a redação que constava da conjugação do anterior n.º 3 do artigo 14.º com a alínea c) do n.º 2 do mesmo normativo da Portaria n.º 125-A/2019.

O n.º 3 permite que, por decisão do dirigente máximo, parte do procedimento concursal, designadamente a aplicação dos métodos de seleção, seja realizada pela DGAEP, ou, quando fundamentadamente se torne inviável, por outra entidade especializada. A redação deste novo n.º 3 é algo inovadora face à que constava da segunda parte do n.º 1 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019.

O n.º 4 admite ainda que o dirigente máximo designe trabalhadores para assegurar o apoio administrativo e de secretariado ao júri, quando se justifique. Face ao disposto no anterior n.º 2 do artigo 15.º da Portaria n.º 125-A/2019, realça-se principalmente que desaparece a possibilidade de designar “[p]eritos ou consultores” para participarem “das reuniões do júri sem direito a voto”.

Artigo 10.º

Prevalência das funções de júri

O procedimento concursal é urgente, devendo as funções próprias de júri prevalecer sobre todas as outras e ser preferencialmente exercidas em exclusividade, incorrendo os membros do júri em responsabilidade disciplinar quando, injustificadamente, não cumpram os prazos previstos na presente portaria e demais legislação aplicável.

Notas:

Corresponde ao artigo 16.º da Portaria n.º 125-A/2019, mantendo a respetiva redação.

SECÇÃO II

Abertura e publicitação do procedimento concursal de recrutamento

Artigo 11.º

Publicitação do procedimento concursal

1- O aviso de abertura do procedimento concursal é publicado, pela entidade responsável pela sua realização:

a) Sempre que seja obrigatória a publicitação na Bolsa de Emprego Público (BEP):

i) Na BEP, acessível em www.bep.gov.pt, através do preenchimento de formulário próprio, de forma integral;

ii) Na 2.ª série do Diário da República, por extrato;

iii) No sítio da internet da entidade, disponível para consulta a partir da data da publicação na BEP.

b) Quando não seja obrigatória a publicitação na BEP:

i) Na 2.ª série do Diário da República, de forma integral;

ii) No sítio da internet da entidade, disponível para consulta a partir da data da publicação no Diário da República.

2- A entidade responsável pela realização do procedimento concursal pode ainda proceder à publicitação através de outros meios de divulgação, designadamente em jornal de expansão nacional, por extrato.

3- Exceto quando publicado por extrato, o aviso de abertura do procedimento concursal contém obrigatoriamente os seguintes elementos:

a) Identificação do ato que autoriza o procedimento e da entidade que o realiza;

b) Número de postos de trabalho a ocupar, quando não se destine à constituição de reservas, e modalidade de vínculo de emprego público a constituir;

c) Local de trabalho onde as funções vão ser exercidas;

d) Caracterização dos postos de trabalho de acordo com o mapa de pessoal, com a identificação da atribuição, competência ou atividade a cumprir ou a executar e a carreira e a categoria do trabalhador;

e) Posição remuneratória ou, havendo lugar à negociação do posicionamento remuneratório, aquela que o dirigente máximo do órgão ou serviço pondera vir a oferecer aos trabalhadores a recrutar, determinada em função das disponibilidades orçamentais, sem prejuízo da possibilidade de, fundamentadamente, poder vir a oferecer posição diferente nos termos e com observância dos limites legalmente definidos;

f) Requisitos gerais e especiais de admissão legalmente previstos;

g) Indicação sobre se o procedimento concursal é ou não restrito aos trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado;

h) Identificação da autorização do recrutamento, quando possam ser recrutados trabalhadores sem vínculo de emprego público ou com vínculo de emprego público a termo resolutivo;

i) Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional, por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF);

j) Indicação da possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional, nos termos previstos na lei;

k) Indicação de que não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento;

l) Forma de apresentação da candidatura;

m) Prazo de candidatura e, sempre que possível, indicação da data em que termina o prazo de entrega, ou expedição, das candidaturas;

- n) Local e endereço postal ou eletrónico onde deve ser apresentada a candidatura;*
 - o) Métodos de seleção, incluindo as condições específicas da sua realização e respetiva valoração;*
 - p) Indicação da possibilidade de opção por métodos de seleção nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP;*
 - q) Fundamentação da opção pela utilização dos métodos de seleção de forma faseada, sendo o caso;*
 - r) Tipo, forma e duração das provas de conhecimentos, bem como os respetivos temas e bibliografia;*
 - s) Composição e identificação do júri;*
 - t) Identificação dos documentos que devem instruir a candidatura;*
 - u) Forma de publicitação da lista de ordenação final dos candidatos;*
 - v) Número de lugares a preencher por pessoas com deficiência.*
- 4- A publicação, por extrato, do aviso de abertura do procedimento concursal deve mencionar a identificação da entidade que realiza o procedimento, o número e caracterização dos postos de trabalho a ocupar, a identificação da carreira, categoria e área de formação académica ou profissional exigida, o prazo de candidatura, bem como a referência ao local onde se encontra a publicação integral.*
- 5- A ata do júri que concretiza a forma de avaliação dos candidatos é publicitada no sítio da internet da entidade na mesma data da publicitação do aviso de abertura do procedimento concursal.*

Notas:

Corresponde ao artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019.

Este artigo, embora reproduza – por exemplo, nos n.ºs 2 e 4 – alguns dos preceitos que constavam do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, está estruturado de uma forma distinta.

Acresce referir que o legislador opta por elencar os elementos que taxativa e obrigatoriamente têm de constar do aviso de abertura do procedimento concursal (exceto quando publicado por extrato).

Assim, o texto da norma é aperfeiçoado apontando-se as seguintes alterações significativas:

- No diploma anterior, deveria mencionar-se na publicitação o “*Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional, por referência ao curso*”.
- Na presente Portaria opta-se pela indicação do “*Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional, por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF)*”.

A Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, aprovou a Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação que constam de anexo ao mesmo diploma.

Realça-se também a referência no n.º 5 desta disposição ao facto da necessidade da publicitação no sítio da internet da entidade ocorrer na mesma data da publicitação do aviso do procedimento concursal. – cf. alínea a) do artigo 3.º e n.º 2 do artigo 9.º.

SECÇÃO III

Candidatura ao procedimento concursal de recrutamento

Artigo 12.º

Prazo de candidatura

A entidade que autoriza o procedimento concursal estabelece, no respetivo ato, um prazo de apresentação de candidaturas, com um mínimo de 10 e um máximo de 20 dias úteis contados a partir da data da publicação do aviso.

Notas:

Corresponde ao artigo 18.º da Portaria n.º 125-A/2019, mantendo a mesma redação.

Artigo 13.º

Forma de apresentação da candidatura

1- Salvo indicação expressa e devidamente fundamentada quando da publicação do início do procedimento concursal, a apresentação da candidatura é efetuada em suporte eletrónico, através do preenchimento de formulário que contém, entre outros, os seguintes elementos:

- a) Identificação do procedimento concursal, com indicação da carreira, categoria e atividade caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;*
- b) Identificação da entidade que realiza o procedimento;*
- c) Identificação do candidato pelo nome, data de nascimento, sexo, nacionalidade, número de identificação civil e endereço postal e eletrónico, caso exista;*
- d) Situação perante cada um dos requisitos de admissão exigidos;*
- e) Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, quando aplicável;*
- f) No caso dos candidatos com deficiência, declaração do respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como dos elementos necessários a garantir que o processo de seleção dos candidatos com deficiência se adequa, nas suas diferentes vertentes, às capacidades de comunicação/expressão;*
- g) Menção de que o candidato declara serem verdadeiros os factos constantes da candidatura.*

2- Na apresentação da candidatura por meios eletrónicos a validação é feita por submissão do formulário disponibilizado para esse efeito, acompanhado do respetivo currículo e demais documentos, devendo o candidato guardar o comprovativo.

3- A apresentação da candidatura em suporte de papel, quando admitida, é efetuada nos termos dos artigos 104.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo.

Notas:

Corresponde ao artigo 19.º da Portaria n.º 125-A/2019.

No artigo 19.º da Portaria n.º 125-A/2019 considerava-se possível a apresentação de candidatura em suporte de papel em duas situações:

- quando expressamente admitida, sendo a mesma efetuada nos termos do artigo 104.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo (CPA) ou,
- em caso excecional e fundamentado dentro do prazo fixado para apresentação da mesma.

Agora, o artigo 13.º só permite a apresentação de candidatura em suporte de papel em caso de indicação expressa e devidamente fundamentada aquando da publicação do início do procedimento concursal (cf. a parte inicial do n.º 1 e o n.º 3 do presente artigo e a alínea I) do n.º 3 do artigo 11.º), ou seja, desaparece a possibilidade de, em caso excecional e fundamentado, o candidato apresentar a sua candidatura em suporte de papel, pelo que se o procedimento correr em plataforma eletrónica e nesse procedimento não tiver sido expressamente admitida a candidatura em papel, não há a possibilidade de, fundamentadamente, algum candidato formular a candidatura nesse formato.

Artigo 14.º

Comprovação dos requisitos

1- A comprovação do preenchimento dos requisitos é efetuada em dois momentos:

- a) Na admissão ao procedimento concursal, perante o júri, sempre que determinante para a decisão sobre os métodos de seleção a aplicar; ou*
- b) Na constituição do vínculo de emprego público, perante o empregador público, nos restantes casos.*

2- O candidato deve reunir os requisitos até à data limite de apresentação da candidatura.

3- A não confirmação da veracidade dos dados da candidatura determina a exclusão do candidato do procedimento concursal, para além da responsabilidade disciplinar e ou penal a que houver lugar.

Notas:

Esta matéria encontrava-se tratada no artigo 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, sendo porém este artigo novo, autonomizando e identificando os momentos em que ocorre a comprovação dos requisitos, tendo sido relegadas para o artigo seguinte as regras relativas à prova documental.

De salientar que a norma vem estabelecer uma condição e uma data limite relativamente à reunião dos requisitos pelo candidato, exigindo-se que este terá de reunir os requisitos até à data limite de apresentação de candidaturas.

A menção à exclusão do candidato pela não confirmação da veracidade dos dados da candidatura também é distinta da redação anterior, sendo que no n.º 11 do artigo 20.º da Portaria n.º 125-A/2019 se referia que a *apresentação de documento falso* determinava a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal.

Neste diploma o legislador optou por determinar a exclusão do candidato quando não se puder confirmar a *veracidade dos dados da candidatura*, para além da responsabilidade disciplinar e ou penal a que houver lugar.

Quanto à exclusão de candidatos ver artigos 15.º, 16.º, 25.º e 28.º.

Artigo 15.º

Prova documental

1- O preenchimento dos requisitos legalmente exigidos para o recrutamento é comprovado através de documentos apresentados no momento da constituição do vínculo de emprego público ou com a instrução da candidatura no caso previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo anterior.

2- A prova documental obedece aos requisitos da adequação e da necessidade.

3- Quando o método de avaliação curricular seja utilizado no procedimento concursal, pode ser exigida aos candidatos a apresentação de documentos comprovativos de factos por eles referidos no currículo que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

4- O prazo para apresentação dos documentos é de cinco dias úteis, podendo o júri conceder um prazo suplementar razoável, não superior a três dias úteis, para apresentação dos documentos exigidos, quando seja de admitir que a sua não apresentação atempada se tenha devido a causas não imputáveis ao candidato.

5- A não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos, quando devam ser os candidatos a apresentá-los, determina:

a) A exclusão do candidato do procedimento concursal, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão;

b) A impossibilidade de constituição do vínculo de emprego público, nos restantes casos.

Notas:

O assunto relativo à prova documental estava contemplado no artigo 20.º da Portaria n.º 125-A/2019.

A referência aos requisitos da adequação e da necessidade no que toca à prova documental encontra-se também mencionada no artigo 3.º relativo à salvaguarda de garantias previstas no CPA.

No n.º 3 desta norma, quando o método de avaliação curricular seja utilizado e sendo exigido aos candidatos a apresentação de documentos comprovativos de factos por eles referidos no currículo que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados, não consta, ao contrário do que dispunha a Portaria n.º 125-A/2019, a possibilidade dos documentos serem obtidos oficiosamente pelo júri, quando estes sejam detidos por órgãos ou serviços da Administração Pública.

Artigo 16.º

Apreciação das candidaturas

1- Terminado o prazo para apresentação de candidaturas, o júri procede, nos cinco dias úteis seguintes, à verificação dos elementos apresentados pelos candidatos, designadamente o preenchimento dos requisitos exigidos e a apresentação dos documentos essenciais à admissão.

2- O prazo previsto no número anterior é aumentado para 10 dias úteis caso o júri proceda à análise de mais do que 15 candidaturas.

3- Não havendo lugar à exclusão de qualquer candidato, no dia seguinte à conclusão do procedimento previsto no n.º 1 inicia-se a fase de aplicação dos métodos de seleção e, sendo o caso, convocam-se os candidatos para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local ou da infraestrutura para a sua realização a distância, bem como data e horário em que os mesmos devam ter lugar no prazo de cinco dias úteis.

4- Caso tenha havido exclusão de candidatos, estes são notificados, nos dois dias úteis seguintes à conclusão do procedimento previsto no n.º 1, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo, sendo os candidatos admitidos notificados da decisão de admissão no mesmo prazo.

5- Por razões de celeridade procedimental, o júri do concurso pode convocar para a realização dos métodos de seleção os candidatos excluídos que se pronunciem em sede de audiência dos interessados, ficando a avaliação das provas, neste caso, condicionada à reversão da decisão de exclusão.

6- A convocação de candidatos excluídos para a realização da prova não impede o júri de vir a confirmar a exclusão do candidato, devendo os candidatos ser informados disso previamente.

Notas:

Corresponde ao artigo 21.º da Portaria n.º 125-A/2019.

Nesta norma é eliminada a possibilidade da convocatória ser efetuada presencialmente ou por intermédio de carta registada.

SECÇÃO IV

Aplicação dos métodos de seleção

Artigo 17.º

Métodos de seleção

1- No procedimento concursal podem ser aplicados os seguintes métodos de seleção, de acordo com o artigo 36.º da LTFP:

a) Provas de conhecimentos, que visam avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa;

b) Avaliação psicológica, que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases;

c) Avaliação curricular, que visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho;

d) Entrevista de avaliação de competências que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

2- A avaliação psicológica é realizada, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público.

3- A avaliação psicológica pode ser realizada pela entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, com recurso aos seus próprios técnicos que detenham habilitação académica e formação adequadas ou através de entidade especializada, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método pela entidade referida no número anterior.

4- A ponderação, para a valoração final, das provas de conhecimentos ou da avaliação curricular não pode ser inferior a 30 % e a entrevista de avaliação de competências não pode ser inferior a 25 %, quando houver lugar à aplicação de cada um destes métodos de seleção.

5- No caso de ser legalmente permitida a utilização de um único método de seleção obrigatório, a sua ponderação não pode ser inferior a 55 %.

Notas:

Corresponde ao artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019.

Clarifica-se que no método avaliação curricular devem ser ponderadas (dentre os “elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar”) a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

É atribuída competência “preferencial” à DGAEP para proceder à realização da avaliação psicológica, sendo que esta poderá ser realizada pela entidade pública empregadora, pelos seus próprios meios ou através de entidade especializada, se se revelar inviável a aplicação do método pela DGAEP (cf. também o n.º 3 do artigo 9.º).

Artigo 18.º

Outros métodos de seleção facultativos

1- A entidade responsável pela realização do procedimento concursal pode, de acordo com o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes aos postos de trabalho a ocupar e o perfil de competências previamente definido, determinar, fundamentadamente, a utilização dos seguintes métodos de seleção facultativos:

a) Avaliação de competências por portfólio que visa confirmar a experiência e ou os conhecimentos do candidato em áreas técnicas específicas, designadamente de natureza artística, através da análise de uma coleção organizada de trabalhos que demonstrem as competências técnicas detidas diretamente relacionadas com as funções a que se candidata;

b) Provas físicas que se destinam a avaliar as aptidões físicas dos candidatos necessárias à execução das atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar;

c) Exame médico que visa avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos exigidas para o exercício da função;

d) Curso de formação específica que visa promover o desenvolvimento de competências do candidato através de processos de aprendizagem direcionados para o exercício da função.

2- Os métodos de seleção previstos no n.º 1 do artigo anterior podem ainda ser utilizados como métodos de seleção facultativos.

3- A ponderação, para a valoração final, de cada método de seleção facultativo não pode ser superior a 30 %.

4- A aplicação dos métodos de seleção facultativos pode comportar uma ou mais fases.

Notas:

Corresponde ao artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019.

É eliminada, do elenco dos métodos de avaliação facultativos, a entrevista profissional de seleção que visava avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Assim, deixa de ser legalmente admissível utilizar a entrevista profissional de seleção como método de avaliação.

Permite-se que os métodos de avaliação referidos no artigo 17.º sejam também utilizados como métodos de avaliação facultativos.

Artigo 19.º

Utilização faseada dos métodos de seleção

1- A aplicação dos métodos de seleção pode ser faseada da seguinte forma:

a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório;

b) Aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;

c) Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos.

2- Após a aplicação dos métodos de seleção a cada conjunto de candidatos é elaborada lista de ordenação final dos candidatos, sujeita a homologação.

3- As operações previstas nos números anteriores são repetidas até ao efetivo preenchimento dos postos de trabalho colocados a concurso.

4- A opção pela utilização faseada dos métodos de seleção pode constar do aviso de abertura do concurso ou ocorrer em momento posterior, sendo neste último caso publicitada pelos mesmos meios.

Notas:

À semelhança do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, a atual Portaria prevê que a aplicação dos métodos de seleção possa ser faseada, devendo essa opção ser devidamente fundamentada nos termos da alínea *q)* do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022 (cf. ainda o n.º 2 do artigo 22.º).

Atualmente, a utilização faseada dos métodos de seleção no procedimento concursal é feita da seguinte forma:

- Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório;
- Aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;
- Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos.

A lista de ordenação final dos candidatos sujeita a homologação (cf. o n.º 5 do artigo 9.º e o artigo 25.º) é elaborada após a aplicação dos métodos de seleção a cada conjunto de candidatos.

As operações previstas nos n.ºs 1 e 2 deste artigo e acima referidas são repetidas até ao efetivo preenchimento dos postos de trabalho colocados a concurso.

A opção pela utilização faseada dos métodos de seleção pode constar do aviso de abertura do concurso ou ocorrer em momento posterior, sendo neste último caso publicitada pelos mesmos meios (cf., quanto à publicitação, o artigo 11.º).

Artigo 20.º

Aplicação dos métodos de seleção

1- As condições específicas de realização e os parâmetros de avaliação dos métodos de seleção constam obrigatoriamente da publicitação do procedimento concursal.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, devem ser observadas as seguintes regras:

a) Na realização da prova de conhecimentos, na forma escrita, deve ser garantido o anonimato do candidato para efeitos de correção;

b) Na realização da avaliação psicológica e do exame médico deve ser garantido e observado:

i) A privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo;

ii) O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP.

c) Na avaliação curricular, caso seja ponderada a avaliação do desempenho, o júri deve definir o valor positivo a ser considerado na respetiva fórmula para o caso dos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar.

Notas:

Corresponde ao artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019.

Na subalínea *ii)* da alínea *b)* do n.º 2:

- para além da referência à DGAEP, enquanto entidade com competência “preferencial” para proceder à realização da avaliação psicológica (cf. o artigo 17.º);
- deixa de se mencionar, como se fazia na subalínea *ii)* da alínea *b)* do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, a condição de, para efeitos de aproveitamento do resultado da avaliação psicológica para outros procedimentos de recrutamento nos termos consignados, dever ter sido aplicada a totalidade do método ao candidato e este ter obtido resultado positivo.

Artigo 21.º

Valoração dos métodos de seleção

1- Os métodos de seleção são avaliados numa escala de 0 a 20 valores, com exceção dos métodos previstos no número seguinte.

2- A avaliação psicológica, as provas físicas e o exame médico são avaliados através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

3- Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicação, quanto aos facultativos.

4- É excluído do procedimento concursal o candidato:

a) Que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes;

b) Que tenha obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.

5- Nos casos em que os métodos de seleção são avaliados de forma quantitativa, a classificação é obtida através de médias simples ou ponderadas e expressa até às centésimas.

Notas:

Esta matéria encontrava-se tratada no artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, sendo, porém, este artigo novo.

Os métodos de seleção passam a ser avaliados numa escala de 0 a 20 valores, com exceção dos seguintes métodos:

- a avaliação psicológica;
- as provas físicas; e
- o exame médico,

que são avaliados através das menções classificativas de “Apto” e “Não Apto”.

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório:

- pela ordem enunciada na lei: quanto aos obrigatórios;
- e pela ordem constante na publicitação: quanto aos facultativos.

É excluído do procedimento concursal o candidato:

- Que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes;
- Que tenha obtido um juízo de “Não Apto” num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.

Nos casos em que os métodos de seleção são avaliados de forma quantitativa, a classificação é obtida através de médias simples ou ponderadas e expressa até às centésimas.

SECÇÃO V

Resultados, ordenação final e recrutamento dos candidatos

Artigo 22.º

Publicitação dos resultados dos métodos de seleção

1- A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da internet.

2- Caso o dirigente máximo do órgão ou serviço responsável pelo recrutamento tenha optado pela utilização faseada dos métodos de seleção, os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte, com uma antecedência de cinco dias úteis.

Notas:

Corresponde ao artigo 25.º da Portaria n.º 125-A/2019.

No n.º 1 faz-se referência, além dos métodos de seleção, à fase.

O n.º 2 corresponde quase integralmente ao n.º 3 do artigo 25.º da Portaria n.º 125-A/2019, deixando de ser feita referência à forma de notificação (sobre as notificações, cf. o artigo 6.º da atual Portaria).

Não existe norma idêntica à do:

- n.º 2 do artigo 25.º da Portaria n.º 125-A/2019 que referia que, no caso da aplicação dos métodos de seleção num único momento, só seriam afixados os resultados obtidos no segundo método de seleção pelos candidatos que tivessem obtido aprovação no primeiro método de seleção;
- n.º 4 do artigo 25.º da Portaria n.º 125-A/2019 que dispunha que, caso tivesse sido admitida a apresentação de candidaturas sem recurso a suporte eletrónico, a convocatória devia ser feita presencialmente ou por intermédio de carta registada aos concorrentes que não tivessem utilizado o suporte eletrónico.

Artigo 23.º

Ordenação final dos candidatos

1- A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

2- A lista de ordenação final dos candidatos aprovados, referidos no número anterior, é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

3- A lista de ordenação final a que se refere o número anterior é elaborada no prazo de 10 dias úteis após a realização do último método de seleção.

Notas:

Corresponde quase integralmente ao artigo 26.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com exceção do n.º 1 que estatui a valoração até às centésimas.

Artigo 24.º

Critérios de ordenação preferencial

1- Em situações de igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final os candidatos que:

a) Se encontrem na situação prevista no n.º 1 do artigo 66.º da LTFP;

b) Se encontrem em outras situações configuradas como preferenciais por lei.

2- A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente:

a) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;

b) Subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes, quando outra forma de desempate não tenha sido fixada na publicitação do procedimento concursal.

Notas:

Corresponde quase integralmente ao artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, com exceção da alínea *b)* do n.º 2 que prevê que a ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada:

- de forma decrescente em função da valoração obtida no primeiro método utilizado; e
- (aqui como novidade) subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes, quando outra forma de desempate não tenha sido fixada na publicitação do procedimento concursal.

Artigo 25.º

Audiência dos interessados e homologação

1- No prazo de dois dias úteis após a conclusão da audiência dos interessados, a lista de ordenação final dos candidatos aprovados, acompanhada das restantes deliberações do júri, incluindo as relativas à admissão e exclusão de candidatos é submetida a homologação do dirigente máximo do órgão ou serviço responsável pela realização do procedimento concursal.

2- No caso previsto no n.º 7 do artigo 8.º, bem como quando o dirigente máximo seja membro do júri, a homologação da lista é da responsabilidade do membro do Governo que detém os poderes de direção, superintendência ou tutela sobre o órgão ou serviço.

3- Os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, são notificados do ato de homologação da lista de ordenação final.

4- Após homologação, a lista de ordenação final é afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da internet, sendo ainda publicado, por extrato, um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

5- Sempre que o procedimento concursal vise a ocupação futura de postos de trabalho ou a lista de ordenação final contenha um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna.

6- A reserva de recrutamento é válida pelo período de 18 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final.

Notas:

Corresponde ao artigo 28.º da Portaria n.º 125-A/2019, embora não exista disposição idêntica à do n.º 1 e atualmente se refira que a lista de ordenação final dos candidatos aprovados, acompanhada das restantes deliberações do júri, incluindo as relativas à admissão e exclusão de candidatos (cf. o atual artigo 7.º e o n.º 5 do artigo 9.º) é submetida ao *dirigente máximo do órgão ou serviço responsável pela realização do procedimento concursal* (acompanhando o disposto no n.º 1 do artigo 11.º da atual Portaria).

Os n.ºs 3 a 6 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019 dispunham sobre a *reserva de recrutamento interna*, atualmente prevista nos n.ºs 5 e 6 do presente artigo, bem como no n.º 1 do artigo 27.º *in fine*. No n.º 5 acrescenta-se que é constituída uma reserva de recrutamento interna *sempre que o procedimento concursal vise a ocupação futura de postos de trabalho*.

O n.º 6 do artigo 30.º da anterior Portaria previa a possibilidade de, na vigência da reserva de recrutamento interna, se iniciar um novo procedimento concursal, não podendo, contudo, efetuar-se a colocação sem esgotar previamente a reserva de recrutamento interna válida. Atualmente, o n.º 3 do artigo 5.º da Portaria n.º 233/2022 refere que “[s]ó pode ser aberto procedimento concursal comum mediante a demonstração da não existência de candidato aprovado que integre reserva de recrutamento válida para o posto de trabalho”.

Artigo 26.º

Recrutamento

1- O recrutamento é feito nos termos previstos na LTFP.

2- São excluídos do procedimento concursal os candidatos que, apesar de aprovados e ordenados na lista de ordenação final, se encontrem nas seguintes situações:

a) Desistam do procedimento ou renunciem ao recrutamento;

b) Recusem o acordo ou a proposta de adesão a um determinado posicionamento remuneratório proposto pelo empregador público;

c) Apresentem documentos inadequados, falsos ou inválidos que não comprovem as condições necessárias para a constituição do vínculo de emprego público;

d) Apresentem os documentos que comprovam as condições necessárias para a constituição do vínculo de emprego público fora do prazo que lhes seja fixado pelo empregador público;

e) Não compareçam à outorga do contrato ou à aceitação da nomeação, no prazo legal, por motivos que lhes sejam imputáveis.

Notas:

Corresponde ao artigo 29.º da Portaria n.º 125-A/2019.

No n.º 1 do presente artigo faz-se uma remissão geral para a LTFP e não, como antes, apenas para a alínea *d)* do n.º 1 do artigo 37.º e para o artigo 38.º da LTFP.

O atual n.º 2 dispõe que os candidatos que, apesar de aprovados e ordenados na lista de ordenação final, se encontrem nas situações aí previstas *são excluídos do procedimento concursal*.

A redação da alínea *a)* é nova, determinando a exclusão do procedimento concursal dos candidatos que, apesar de aprovados e ordenados na lista de ordenação final, desistam do procedimento ou renunciem ao recrutamento.

A alínea *f)* do n.º 2 do artigo 29.º da Portaria n.º 125-A/2019 previa não poderem ser recrutados candidatos que, apesar de aprovados e ordenados na lista unitária de ordenação final, não preenchessem os requisitos de admissão à data da constituição do vínculo de emprego público. Atualmente, quanto à comprovação dos requisitos, atenda-se ao disposto no artigo 14.º da Portaria n.º 233/2022.

No n.º 3 do artigo 29.º da Portaria n.º 125-A/2019 previa-se a necessidade de os candidatos que se encontrassem nas situações aí enunciadas serem retirados da lista unitária de ordenação final, norma que não consta do presente artigo.

Artigo 27.º

Cessação do procedimento concursal

1- O procedimento concursal cessa com a ocupação dos postos de trabalho constantes da publicação, quando os postos não possam ser totalmente ocupados por inexistência ou insuficiência de candidatos, ou no fim do prazo de validade da reserva de recrutamento.

2- Excecionalmente, o procedimento concursal pode, ainda, cessar por ato devidamente fundamentado da entidade responsável pela sua realização, homologado pelo respetivo membro do Governo, desde que não se tenha ainda procedido à notificação do projeto de lista de ordenação final aos candidatos, no âmbito da audiência dos interessados.

Notas:

Corresponde ao artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, embora este dispusesse sobre a reserva de recrutamento interna, que atualmente consta dos n.ºs 5 e 6 do artigo 25.º e do n.º 1 do presente artigo *in fine*.

Não existe disposição legal idêntica à da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019 que previa a "*cessação do procedimento concursal quando os postos não possam ser totalmente ocupados por falta de acordo na negociação do posicionamento remuneratório entre o empregador público e os candidatos constantes da lista unitária de ordenação final*".

Estão previstas neste artigo as seguintes situações de cessação do procedimento concursal:

- com a ocupação dos postos de trabalho constantes da publicação;
- quando os postos não possam ser totalmente ocupados por inexistência ou insuficiência de candidatos;
- no fim do prazo de validade da reserva de recrutamento,

sendo o n.º 2 idêntico ao n.º 2 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019.

[Não integrando as autarquias locais a administração direta ou indireta do Estado, não se analisam os artigos 28.º a 41.º da Portaria]

CAPÍTULO VI

Disposições finais e transitórias

Artigo 42.º

Restituição e destruição de documentos

1- A documentação apresentada pelos candidatos é destruída quando a sua restituição não seja solicitada no prazo máximo de um ano após a cessação do respetivo procedimento concursal.

2- A documentação apresentada pelos candidatos respeitante a procedimentos concursais que tenham sido objeto de impugnação jurisdicional só pode ser destruída ou restituída após a execução de decisão jurisdicional não suscetível de recurso.

Notas:

Redação semelhante à do artigo 47.º da Portaria n.º 125-A/2019.

Artigo 43.º

Aplicação no tempo

1- A presente portaria aplica-se aos procedimentos concursais que sejam publicitados após a data da sua entrada em vigor.

2- Os procedimentos de oferta de colocação no âmbito de procedimentos de recrutamento centralizado abertos antes da entrada em vigor da presente portaria regem-se pela Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

Notas:

A presente portaria aplica-se aos procedimentos concursais que sejam publicitados após a data da sua entrada em vigor (1 de outubro de 2022).

Artigo 44.º

Norma revogatória

É revogada a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

Artigo 45.º

Entrada em vigor

A presente portaria entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.

Notas:

A Portaria n.º 233/2022 entra em vigor no dia 1 de outubro de 2022.