

Partindo da evidência de que o procedimento concursal de recrutamento é uma área transversal a toda a Administração Pública (AP) e atendendo a que a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, foi revogada pela Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro;

Considerando que esta foi uma das temáticas debatidas na reunião da Rede de Serviços Jurídicos da Administração Pública (REJURIS), realizada no dia 15 de dezembro de 2022, a Direção de Serviços de Mediação de Conflitos e do Contencioso (DSMCC) da Secretaria-Geral procedeu a uma análise comparativa entre a nova Portaria que veio regulamentar a tramitação dos procedimentos e a Portaria revogada no sentido de promover uma maior perceção das alterações efetuadas, e que ora se partilha.

Na expectativa de que, de algum modo, facilite a tarefa e se revele útil para todos e todas que na AP exercem funções ligadas a estas áreas, aqui se reproduz a

ANÁLISE COMPARATIVA

PORTARIA N.º 233/2022 DE 9 DE SETEMBRO	PORTARIA N.º 125-A/2019, DE 30 DE ABRIL - REVOGADA	OBSERVAÇÕES
REGULAMENTA A TRAMITAÇÃO DO PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO		
<p>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.</p>	<p>CAPÍTULO I Objeto e definições Artigo 1.º Objeto 1 — A presente portaria regulamenta a tramitação do procedimento concursal nos termos do n.º 2 do artigo 37.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP). 2 — A presente portaria não é aplicável ao recrutamento 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. 3 — A presente portaria não é igualmente aplicável ao recrutamento para cargos dirigentes.</p>	<p>Normas de redação idêntica.</p> <p>Os n.ºs 2 e 3 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, passam a constar das alíneas a) e b) do n.º 2 da redação da nova Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.</p> <p>A Portaria é aplicável, em termos genéricos, ao recrutamento relativo às carreiras gerais, sendo o recrutamento para as carreiras especiais ou cargos de direção o estabelecido em regulamentação ou</p>

diploma específico (ex: o recrutamento dos titulares dos cargos de direção consta de diploma próprio, a Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, sucessivamente alterada, que aprova o estatuto do pessoal dirigente dos serviços e órgãos da administração central, local e regional do Estado).

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.

Artigo 2.º
Definições

Para os efeitos da presente portaria, entende-se por:

- a) «Recrutamento» o conjunto de procedimentos que visa atrair candidatos qualificados, capazes de satisfazer as necessidades de pessoal de um empregador público ou de constituir reservas para satisfação de necessidades futuras;
- b) «Procedimento concursal» o conjunto de operações que visa a ocupação de postos de trabalho necessários ao desenvolvimento das atividades e à prossecução dos objetivos de órgãos ou serviços;
- c) «Seleção de pessoal» o conjunto de operações enquadradas no processo de recrutamento que, mediante a utilização de métodos e técnicas adequadas, permite avaliar e classificar os candidatos de acordo com as competências indispensáveis à execução das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar;
- d) «Métodos de seleção» as técnicas específicas de avaliação da adequação dos candidatos às exigências de um determinado posto de trabalho, tendo como referência um perfil de competências previamente definido;
- e) «Perfil de competências» o elenco de

O artigo 2.º da Portaria 125-A/2019, onde vinham previstas as “definições”, deixou de ter previsão na atual Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Nesta nova Portaria existe um novo artigo relativo aos princípios que os procedimentos concursais devem ter em conta.

Apesar da consagração formal destes princípios, os mesmos não constituem uma novidade no âmbito dos procedimentos concursais, sendo decorrentes de princípios constitucionais e/ou princípios administrativos.

competências e dos comportamentos que estão diretamente associados ao posto de trabalho, identificados como os mais relevantes para um desempenho de qualidade com base na análise da função e do contexto profissional em que a mesma se insere;

f) «Contingente» o número inicial estimado de postos de trabalho a preencher, por referência ou conjunto de referências, designadamente no âmbito do procedimento de recrutamento centralizado;

g) «Referência», no âmbito do recrutamento centralizado, os perfis de competências que são estabelecidos, no mínimo, pela identificação da área funcional e da área habilitacional exigidas;

h) «Entidade centralizada de recrutamento», abreviadamente designada por ECR, a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA);

i) «Posição remuneratória de referência» a posição remuneratória de determinada carreira e ou categoria que, havendo lugar à negociação do posicionamento remuneratório, 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, em especial no artigo 38.º da LTFP.

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

Este artigo é uma novidade.

Contudo, as garantias nele previstas resultam das existentes no Código do Procedimento Administrativo, como o próprio artigo estabelece,

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.

constando, ainda, da jurisprudência consolidada nesta matéria.

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).

CAPÍTULO II

Disposições gerais e comuns

Artigo 3.º

Modalidades do procedimento concursal

O procedimento concursal pode revestir as seguintes modalidades:

a) Comum, sempre que se destine ao imediato recrutamento para ocupação de postos de trabalho previstos, e não ocupados, nos mapas de pessoal dos órgãos ou serviços, bem como de necessidades futuras do empregador público;

b) Para constituição de reservas de recrutamento, quando que se destine à constituição de reservas de pessoal para satisfação de necessidades futuras do empregador público;

c) Recrutamento centralizado para satisfação de necessidades de um conjunto de empregadores públicos, que abrange o procedimento de constituição de reserva de recrutamento em entidade centralizada e os procedimentos de oferta de colocação abertos na sua sequência.

Este artigo 4.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, alterou a redação do anterior artigo 3.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, prevendo-se quanto à tipologia das modalidades de recrutamento, as modalidades de recrutamento comum e centralizado (cfr. als. a) e b), do n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro).

A atual modalidade de recrutamento comum pode ser utilizada para a ocupação imediata de postos de trabalho, previstos no mapa de pessoal e não ocupados, ou para ocupação futura de postos de trabalho, o que corresponde à

constituição de reservas de recrutamento de um empregador público (anterior alínea b) do artigo 3.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril).

Assim, a modalidade de recrutamento comum abrange, igualmente, a constituição de reservas de recrutamento de um dado empregador público (cfr. artigo 25.º, n.ºs 5 e 6 da nova Portaria).

O procedimento concursal centralizado é utilizado para constituição de reservas de recrutamento para utilização futura por um conjunto de empregadores públicos e é realizado pela entidade de recrutamento centralizado (ERC), que é a DGAEP.

O n.º 2 do artigo 4.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que identifica a DGAEP como a ERC, foi autonomizado, correspondendo, com as devidas salvaguardas, ao artigo 2.º, al. h) da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, que previa que a ERC era o INA.

Artigo 5.º
Pressupostos do recrutamento e da abertura

Artigo 4.º
Âmbito do recrutamento

Este artigo 5.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de

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.

O âmbito do recrutamento é o definido no artigo 30.º da LTFP.

setembro, embora tenha correspondência com o artigo 4.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, que remetia, quanto ao âmbito do recrutamento, exclusivamente, para artigo 30.º da LTFP, constitui uma novidade fixada em termos regulamentares.

Os pressupostos do recrutamento constam da LTFP (artigos 30.º e 31.º), tendo vindo a ficar plasmados nas sucessivas Leis do Orçamento do Estado, anualmente publicadas, e dos respetivos Decretos-Lei de execução orçamental.

O recrutamento pressupõe, no essencial, três condições (exceto quando se destine à constituição de reservas):
(i) a existência de posto de trabalho no mapa de pessoal com as características correspondentes;
(ii) a necessidade de o ocupar;
(iii) a inscrição e o cabimento orçamentais da despesa pública que implica.

No caso do recrutamento de trabalhadores sem

vínculo de emprego público ou com vínculo de emprego público a termo resolutivo, o n.º 2 do atual artigo 5.º faz depender, ainda, de prévia autorização dos membros do Governo competentes, quando exigida por lei.

Isto, porque, nos termos do n.º 3 do artigo 30.º da LTFP, “*O recrutamento é feito por procedimento concursal restrito aos trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado*”.

O recrutamento de trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público é aberto ao abrigo e nos limites constantes do mapa anual global aprovado pelo despacho a que se refere o n.º 6 do artigo 30.º da LTFP.

As demais condições ou pressupostos prévios do recrutamento são, geralmente, estabelecidas nas Leis do Orçamento do Estado e nos respetivos Decretos-Lei de execução orçamental.

Para além da verificação dos referidos

pressupostos do recrutamento, o n.º 3 do presente artigo 5.º indica que é pressuposto da abertura do procedimento concursal comum de recrutamento a demonstração da não existência de candidato aprovado que integre reserva de recrutamento válida para o posto de trabalho.

Os n.ºs 4 e 5 são explicativos do n.º 3 e dos termos em que o mesmo se processa, indicando que são reservas de recrutamento válidas as reservas constituídas no próprio órgão ou serviço e ainda, sempre que estiverem em causa serviços da administração direta e indireta do Estado, as resultantes de procedimentos concursais centralizados.

Assim, previamente à abertura do procedimento concursal comum de recrutamento, o órgão ou serviço deve:

1.º - verificar a existência de reserva constituída no próprio órgão ou serviço e que satisfaça a necessidade de recrutamento;

2.º - Em caso negativo, o dirigente máximo do órgão ou serviço da administração direta e indireta do Estado 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.

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.

Artigo 10.º
Notificações

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

2 — Nos casos em que não seja adequada a notificação através de correio eletrónico ou plataforma eletrónica, nomeadamente atendendo ao universo de candidatos, pode recorrer-se às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do artigo 112.º do CPA.

Neste artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, conforme se pode observar, houve apenas umas pequenas alterações de redação (i.e., alteração da ordem por que são efetuadas as notificações: plataforma eletrónica ou correio eletrónico; inclusão no atual n.º 2 dos casos de impossibilidade (e não só de inadequação da notificação através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico).

A utilização dos meios eletrónicos encontra-se prevista no artigo 14.º, n.º 1, do CPA. Contudo o n.º 2 desse artigo ressalva que tais meios devem garantir a disponibilidade, o acesso, a integridade, a autenticidade, a confidencialidade, a conservação e a

segurança da informação.

A utilização dos meios eletrónicos é preferencial, podendo recorrer-se às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do artigo 112.º do CPA (“nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico”).

Tal como é referido no preâmbulo da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, adotam-se soluções que “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”.

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

(CAPÍTULO III

Procedimento concursal comum)

SECÇÃO II

Júri

Artigo 12.º

Júri

1 — A decisão de abertura de procedimento concursal determina a designação de um júri pelo dirigente máximo do órgão ou serviço responsável

O artigo 7.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, é idêntico ao artigo 12.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, tendo acrescentado que o júri «é responsável por todas as operações do procedimento concursal».

responsável pelo recrutamento, que é responsável por todas as operações do procedimento concursal.

pelo recrutamento.

2 — No mesmo ato são designados o membro do júri que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos, bem como os suplentes dos vogais efetivos.

O anterior n.º 2 do artigo 12.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, tem correspondência com o n.º 8 do art.º 8 da Portaria n.º 233/2022, que tem a seguinte redação «O despacho que designa o júri deve indicar o vogal que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos».

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

Artigo 13.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, trabalhadores da entidade que realiza o procedimento e ou de outro órgão ou serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 7.

2 — Sem prejuízo da responsabilidade coletiva do júri pelo procedimento, 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 operacionalização ágil 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 — 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.

6 — Os membros do júri não podem estar integrados em carreira ou categoria com

O art.º 8.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, não sofreu grandes alterações comparativamente com o anterior regime, tendo sido alterada a estrutura deste artigo:

- O atual n.º 1 deixou cair a menção de que o júri é integrado por “trabalhadores da entidade que realiza o procedimento e ou de outro órgão ou serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 7”. Contudo, nos termos do artigo 37.º, n.º 1, alínea a), da LTFP “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”.

exercem 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.

grau de complexidade funcional inferior ao correspondente ao posto de trabalho a que se refere a publicitação, exceto quando exerçam cargos de direção superior.

7 — 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.

8 — Sempre que a área de formação caracterizadora do posto de trabalho revele fundamentadamente a sua conveniência, um dos membros do júri pode ser oriundo de entidade privada e deve dispor de reconhecida competência em tal área.

9 — Sempre que um dos membros do júri seja oriundo de entidade privada, tem direito a receber, por cada reunião em que efetivamente participe, uma senha de presença de valor a fixar por despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública.

10 — Sempre que sejam candidatos ao procedimento 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 oriundo de fora desse órgão ou serviço.

11 — A composição do júri pode ser alterada 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.

12 — 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.

- O n.º 5, alínea a) corresponde ao anterior n.º 5 do artigo 13.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril;

- a alínea b) do n.º 5 corresponde ao anterior n.º 6 do artigo 13.º da citada Portaria;

- a alínea c) do n.º 5 corresponde ao anterior n.º 7 do artigo 13.º da citada Portaria;

- a alínea d) do n.º 5, corresponde ao anterior n.º 8 (ligeiras alterações de redação) do artigo 13.º da citada Portaria;

- o n.º 6 corresponde ao anterior n.º 9 do artigo 13.º da citada Portaria;

- o n.º 7 corresponde ao anterior n.º 10 do artigo 13.º da citada Portaria;

- o n.º 9 corresponde ao anterior n.º 11 (com ligeira alteração na redação) do artigo 13.º da citada Portaria;

- o n.º 10 corresponde ao anterior n.º 12 do artigo 13.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

A constituição do júri deve atender a exigências de especialidade e imparcialidade, pelo que deve ser composto por pessoas com preparação técnica e/ou profissional para avaliar, de forma

objetiva, a capacidade ou o mérito dos candidatos.

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.

Artigo 14.º

Competência 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, ainda que, por iniciativa ou decisão do dirigente máximo, o procedimento possa ser parcialmente realizado por entidade especializada pública ou, quando fundamentadamente se torne inviável, privada, designadamente no que se refere à aplicação de métodos de seleção.

2 — É da competência do júri a prática, designadamente, dos seguintes atos:

a) Decidir das fases que comportam os métodos de seleção e das condições específicas da sua realização, obrigatoriamente ouvidas as entidades que os vão aplicar;

b) Selecionar os temas a abordar nas provas de conhecimentos, bem como definir o tipo de prova;

c) Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção;

d) Requerer ao órgão ou serviço onde o candidato tenha exercido ou exerça funções, ou ao próprio candidato, as informações profissionais e ou habilitacionais que considere relevantes para o procedimento;

e) Deliberar e fundamentar, por escrito, sobre a admissão dos candidatos que, não sendo titulares do nível habilitacional exigido, apresentem a candidatura ao procedimento, bem como notificá-los, e aos restantes candidatos, dessa deliberação, nos termos dos n.ºs 2 a 5 do artigo 34.º da LTFP;

f) Verificar a capacidade dos candidatos com deficiência para exercerem a função

O artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, tendo como epígrafe a competência e funcionamento do júri, tem correspondência com os artigos 14.º e 15.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

O anterior n.º 1 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, encontra agora a sua previsão nos n.ºs 1 e 3 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, sendo que este n.º 3 identifica expressamente a DGAEP como entidade especializada a que se pode recorrer, designadamente para a aplicação dos métodos de seleção. Só quando fundamentadamente for inviável, se poderá recorrer a outra entidade especializada (não se distinguindo a sua natureza pública ou privada).

O atual n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, corresponde ao anterior artigo 14.º, n.º 2, alínea c)

inerente aos postos de trabalho nos termos da legislação em vigor;

g) Admitir e excluir candidatos do procedimento, fundamentando por escrito as respetivas deliberações;

h) Notificar por escrito os candidatos, sempre que tal seja exigido;

i) Solicitar ao dirigente máximo do órgão ou serviço que realiza o procedimento a colaboração de entidades especializadas públicas ou, quando comprovadamente se torne inviável, entidades privadas, quando necessário, para a realização de parte do procedimento;

j) Dirigir a tramitação do procedimento concursal, em articulação e cooperação com as entidades envolvidas, designadamente no que respeita à verificação da fundamentação dos resultados dos métodos de seleção por elas aplicados;

k) Garantir aos candidatos o acesso às atas e aos documentos e a emissão de certidões ou reproduções autenticadas, no prazo de três dias úteis contados da data da entrada, por escrito, do pedido;

l) Submeter a homologação do dirigente máximo do órgão ou serviço a lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados e demais deliberações do júri ou da entidade responsável pela realização do procedimento.

3 — Os elementos referidos na alínea c) do número anterior são definidos em momento anterior à publicitação do procedimento.

Artigo 15.º

Funcionamento do júri

1 — O júri delibera com a participação efetiva e presencial de todos os seus membros, devendo as respetivas deliberações ser tomadas por maioria e

e n.º 3.

A redação do atual n.º 4 do artigo 9.º corresponde ao n.º 2 do artigo 15.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, referindo-se, contudo, a apoio administrativo e de secretariado ao júri.

O n.º 5 do artigo 9.º tem redação similar ao anterior n.º 2, alínea l) do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, verificando-se a responsabilidade coletiva do júri por todas as decisões tomadas (ainda que o procedimento possa ser parcialmente realizado por entidade especializada).

A maioria dos atos do júri do procedimento concursal, cuja exemplificação estava contida no anterior n.º 2 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, deixa de ter correspondência expressa no atual artigo 9.º.

por escrito, a fim de garantir, nomeadamente, os meios de impugnação administrativa e o acesso aos documentos administrativos e à informação administrativa.

2 — Quando o considerar conveniente, o dirigente máximo do serviço pode designar, para apoiarem o júri no exercício das suas funções:

- a) Uma pessoa para o secretariado, de entre o pessoal dos serviços da entidade que realiza o procedimento;
- b) Peritos ou consultores, que podem participar 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.

Artigo 16.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.

A redação mantém-se igual, apenas alterando a correspondência com o n.º de artigo (de 16.º para 10.º).

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

CAPÍTULO III

Procedimento concursal comum

SECÇÃO I

Publicitação do procedimento

Artigo 11.º

Publicitação do procedimento

1 — O procedimento concursal é publicitado, pela entidade responsável pela sua realização:

- a) Na 2.ª série do *Diário da República*, por extrato, com exceção do disposto no número seguinte;
- b) Na bolsa de emprego público (BEP), acessível em www.bep.gov.pt, através do preenchimento de formulário próprio, contendo os elementos previstos no n.º 4;
- c) No sítio da Internet da entidade, por extrato disponível para consulta a partir da data da publicação na BEP.

2 — Quando não seja obrigatória a utilização da BEP, a publicação na 2.ª série

O atual artigo 11.º tem redação idêntica ao anterior artigo 11.º, sistematizando, no n.º 1, de que forma é feita a publicação do aviso de abertura do procedimento concursal, consoante seja obrigatória, ou não, a sua publicitação na BEP (cfr. Decreto-Lei n.º 78/2003, de 23 de abril).

A redação do n.º 2 do atual artigo 11.º corresponde ao anterior n.º 3.

Relativamente ao

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;

do *Diário da República* é integral.

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

4 — A publicação integral contém, designadamente, os seguintes elementos:

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

b) Identificação do número de postos de trabalho a ocupar e da respetiva modalidade de vínculo de emprego público a constituir;

c) Identificação do local de trabalho onde as funções vão ser exercidas;

d) Caracterização dos postos de trabalho, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado, tendo em conta a atribuição, competência ou atividade a cumprir ou a executar, a carreira e categoria e a posição remuneratória.

e) Requisitos de admissão previstos no artigo 17.º da LTFP;

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

g) Identificação do parecer dos membros do Governo, quando possam ser recrutados trabalhadores com vínculo de emprego público a termo resolutivo ou sem vínculo de emprego público;

h) Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional, por referência ao curso;

i) Indicação da possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional, sempre que tal se pretenda e não exista impedimento legal;

j) Requisitos legais especialmente previstos para a titularidade da categoria;

k) Indicação de que não podem ser admitidos candidatos que,

conteúdo que deverá constar da publicação integral do aviso de abertura do procedimento concursal, o atual n.º 3 é idêntico ao anterior n.º 4, com as seguintes especificidades:

- a atual alínea e) do n.º 3 autonomizou a indicação da posição remuneratória (anterior alínea d) do n.º 4), prevendo-se, em alternativa, a possibilidade de negociação do posicionamento remuneratório (cfr. artigo 38.º da LTFP)

- a indicação do nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional, por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF) – cfr. Portaria n.º 256/2005, de 16 de março - alínea i)

- o número de lugares a preencher por pessoas com deficiência (que constava do n.º 7 do artigo 11.º) - alínea v).

O n.º 5 da nova Portaria menciona que a publicitação da ata do júri que concretiza a forma de avaliação dos candidatos, no sítio da internet da entidade, é feita na mesma data da



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,

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 e prazo de apresentação da candidatura;

m) Local e endereço postal ou eletrónico onde deve ser apresentada a candidatura;

n) Métodos de seleção, incluindo a identificação da eventual utilização da faculdade conferida pelos n.ºs 5 e 6 do artigo 36.º da LTFP, as condições específicas da sua realização e respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final, bem como as restantes indicações relativas aos métodos exigidas pela presente portaria;

o) Indicação da possibilidade de opção por métodos de seleção nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP;

p) Sendo o caso, fundamentação da opção pela utilização dos métodos de seleção de forma faseada, nos termos do n.º 1 do artigo 7.º;

q) Tipo, forma e duração das provas de conhecimentos, bem como as respetivas temáticas e bibliografia específica;

r) Composição e identificação do júri;

s) Identificação dos documentos exigidos para efeitos de admissão ou avaliação dos candidatos e indicação sobre a possibilidade da sua apresentação por via eletrónica;

t) Forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos.

5 — A publicação por extrato 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

publicitação do aviso de abertura do procedimento concursal.

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.

local onde se encontra a publicação integral.

6 — As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são publicitadas no sítio da Internet da entidade.

7 — Nos termos da legislação em vigor é atribuído um número de lugares a preencher por pessoa com deficiência.

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.

Artigo 18.º

Prazo de candidatura

A entidade que autoriza o procedimento 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.

O atual artigo 12.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, corresponde ao anterior artigo 18.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

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

Artigo 19.º

Forma de apresentação da candidatura

1 — Salvo indicação expressa e devidamente fundamentada aquando da publicação do início do procedimento, 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, designadamente:
- i) Os previstos no artigo 17.º da LTFP;

O atual artigo 13.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, é idêntico ao anterior artigo 19.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com uma redação mais simplificada.

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.

ii) A identificação do vínculo de emprego público detido, quando exista, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da posição remuneratória que detém nessa data, da atividade que executa e do órgão ou serviço onde exerce funções;

iii) Os relativos ao nível habilitacional e à área de formação académica ou profissional;

iv) A formação ou experiência profissional que possa substituir o nível habilitacional, sendo o caso;

v) Os que lei especial preveja para a titularidade da categoria correspondente;

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, a validação é feita por submissão do formulário disponibilizado para esse efeito, acompanhado do respetivo *curriculum vitae* e demais documentos exigidos no procedimento, devendo o candidato guardar o comprovativo.

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

4 — Em caso excecional e fundamentado, a candidatura pode ser apresentada em formato papel dentro do prazo fixado para a apresentação da mesma.

Artigo 14.º

Comprovação dos requisitos

1 — A comprovação do preenchimento dos

(CAPÍTULO III
Procedimento concursal comum)
SECÇÃO III

O artigo 14.º da nova Portaria tem uma epígrafe diferente do anterior

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.

Candidatura

Artigo 17.º

Requisitos de admissão

1 — Apenas podem ser admitidos ao procedimento os candidatos que reúnam os requisitos legalmente exigidos, fixados na respetiva publicitação.

2 — A verificação do preenchimento dos requisitos é efetuada em dois momentos:

a) Na admissão ao procedimento concursal, por deliberação do júri;

b) Na constituição do vínculo de emprego público, pelo empregador público.

3 — Sem prejuízo do disposto na alínea b) do número anterior, o candidato deve reunir os requisitos referidos no n.º 1 até à data limite de apresentação da candidatura.

artigo 17.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Contudo, no referido artigo 17.º não eram indicados os requisitos de admissão, mas sim a verificação/comprovação dos mesmos, o que poderá justificar a epígrafe do novo artigo.

Os requisitos gerais constam, em termos gerais, do artigo 17.º da LTFP e do artigo 11.º, n.º 3, alínea f) da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Os requisitos especiais são os indicados por referência ao artigo 11.º, n.º 3, alínea f) da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, sem prejuízo do disposto em leis especiais.

Relativamente ao momento em que o candidato deverá reunir os requisitos gerais e especiais, mantém-se que a data limite é o termo do prazo para apresentação da candidatura.

A diferença de regime reside no modo de verificação do seu cumprimento:

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.

Há aqui uma alternatividade no modo de verificação da comprovação dos requisitos.

A redação do atual n.º 3 do artigo 14.º é nova, tendo alguma correspondência com o n.º 11 do artigo 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

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,

Artigo 20.º

Apresentação de documentos

1 — O preenchimento dos requisitos legalmente exigidos para o recrutamento é comprovado através de documentos apresentados com a instrução da candidatura ou ainda aquando da constituição do vínculo de emprego público.

2 — A habilitação académica e profissional é comprovada pela cópia do respetivo certificado ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito.

3 — Sempre que haja lugar à utilização dos métodos de avaliação curricular e de entrevista de avaliação de competências, o candidato deve apresentar o *curriculum vitae*.

4 — Quando o método de avaliação curricular seja utilizado no procedimento, pode ser exigida aos candidatos a

O atual artigo 15.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, corresponde ao anterior artigo 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, pelo que a comprovação dos requisitos legalmente exigidos para o recrutamento é efetuada através de prova documental, a qual **obedece aos requisitos da adequação e da necessidade**, que se encontram agora plasmados na nova Portaria (n.º 2).

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.

apresentação de documentos comprovativos de factos por eles referidos no *curriculum vitae* que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados, exceto quando sejam detidos por órgãos ou serviços da Administração Pública, caso em que devem ser obtidos oficiosamente pelo júri.

5 — 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 a dolo ou negligência do candidato.

6 — *(Revogado.)*

7 — *(Revogado.)*

8 — A não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos, quando devam ser os candidatos a apresentar os mesmos, determina:

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

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

9 — *(Revogado.)*

10 — Sempre que se trate de trabalhador colocado em situação de valorização profissional cuja candidatura tenha sido oficiosamente promovida pela respetiva entidade gestora deve observar-se o seguinte:

a) É obrigatória a sua notificação, a efetuar nos termos do disposto no artigo 10.º, para apresentação dos documentos exigíveis, em prazo suplementar não inferior a três dias úteis;

b) Não é exigível o preenchimento do formulário de candidatura e, aquando da

A não comprovação dos requisitos origina a exclusão do candidato do procedimento, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão (não se faz referência agora à avaliação, por não ser o momento considerado no artigo 14.º) e a impossibilidade de constituição do vínculo de emprego público, nos restantes casos (artigo 26.º, n.º 2, alíneas c) e d)).

Na atual Portaria, deixou de ser feita menção ao procedimento relativo aos trabalhadores colocados em situação de valorização profissional cuja candidatura tenha sido oficiosamente promovida pela respetiva entidade gestora (anterior n.º 10 do artigo 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril).

candidatura ou no prazo suplementar a que se refere a alínea anterior, apenas é exigível a apresentação dos documentos indispensáveis à aplicação dos respetivos métodos de seleção, relegando-se para o momento da constituição do vínculo de emprego público, a que se refere a alínea b) do n.º 2 do artigo 17.º, a apresentação da restante documentação e ou comprovação da reunião dos requisitos legalmente exigidos.

11 — A apresentação de documento falso determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal.

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

Artigo 21.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 ou avaliação.

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 número anterior convocam-se os candidatos, por *e-mail* ou através da plataforma utilizada no procedimento, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local ou da ferramenta para realização através de meios de comunicação à distância, bem como data e horário em que os mesmos devam ter lugar no prazo máximo 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 do artigo anterior, para a realização da audiência prévia nos termos do Código do

O atual artigo 16.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, corresponde aos anteriores artigos 21.º e 22.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, deixando de ser feita referência expressa à forma de convocação dos candidatos para a realização dos métodos de seleção (no caso de apresentação de candidaturas sem recurso a suporte eletrónico, essa questão é resolvida de acordo com o CPA, nos termos do artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro).

No atual n.º 4, indica-se que os candidatos admitidos são notificados no prazo de dois dias úteis após a conclusão do procedimento previsto no n.º 1, assim como são os

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.

Procedimento Administrativo.

5 — Por razões de celeridade procedimental, o júri do concurso pode convocar para a realização dos métodos de seleção os candidatos admitidos, bem como os candidatos excluídos que utilizem a faculdade prevista no número anterior, sendo que, no caso destes últimos, a avaliação das provas fica 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.

7 — Caso tenha sido admitida a apresentação de candidaturas sem recurso a suporte eletrónico, nos termos do n.º 3 do artigo 19.º, a convocatória referida no n.º 3 do presente artigo é feita presencialmente ou por intermédio de carta registada, aos concorrentes que não tenham utilizado o suporte eletrónico.

candidatos excluídos notificados para a respetiva audiência dos interessados.

SECÇÃO IV

Exclusão e notificação de candidatos

Artigo 22.º

1 — Nos dois dias úteis seguintes à conclusão do procedimento previsto no n.º 1 do artigo anterior, os candidatos excluídos são notificados para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

2 — Os candidatos referidos no n.º 5 do artigo 34.º da LTFP são notificados em prazo idêntico.

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

Artigo 5.º

Métodos de seleção

1 — Os métodos de seleção são os previstos no artigo 36.º da LTFP, consoante os casos aí previstos:

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,

O artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, corresponde ao anterior artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as seguintes novidades:

- No método de seleção “avaliação curricular” é

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 %.

incluindo o adequado conhecimento 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 analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar;

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

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

feita a especificação a alguns dos elementos de maior relevância a serem avaliados (habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho), outrora constantes da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

- Os n.ºs 2 e 3 do artigo 17.º estão em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 9.º da nova Portaria (ver *supra*), sendo a DGAEP a entidade especializada a que se recorre preferencialmente para a avaliação psicológica. Só quando fundamentadamente for inviável, se poderá recorrer a outra entidade (ou a própria entidade empregadora pública, desde que os respetivos técnicos tenham habilitação académica e formação adequadas, ou outra entidade especializada);

- Não é feita referência à ponderação da prova de avaliação psicológica, no atual n.º 4 (diferentemente do que constava no n.º 2 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril).

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.

Artigo 6.º

Outros métodos de seleção

1 — Para além dos métodos de seleção previstos no artigo anterior, a entidade responsável pela realização do procedimento 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 a utilização de métodos de seleção facultativos ou complementares, nomeadamente os seguintes:

a) Entrevista profissional de seleção que visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal;

b) 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;

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

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

e) 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 — A ponderação, para a valoração final, de cada método de seleção facultativo ou

O artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, corresponde ao anterior artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as seguintes novidades:

- Os métodos de seleção previstos no artigo passam apenas a designar-se por facultativos (e não complementares ou facultativos);

- A utilização de métodos de seleção facultativos deve ser fundamentada;

- Todos os métodos de seleção (mesmo aqueles que são obrigatórios em determinadas circunstâncias – cfr. artigo 36.º da LTFP) podem ser utilizados como métodos de seleção facultativos;

- Não consta do elenco dos métodos de seleção facultativos a “entrevista profissional de seleção”.

complementar não pode ser superior a 30 %, sem prejuízo do estabelecido no âmbito do recrutamento centralizado.

3 — A aplicação dos métodos de seleção facultativos pode comportar uma ou mais fases.

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.

Artigo 7.º

Utilização dos métodos de seleção

1 — Os métodos de seleção devem ser aplicados num único momento, podendo o dirigente máximo do órgão ou serviço responsável pelo recrutamento optar pela sua utilização faseada, desde que devidamente fundamentada.

2 — No caso da aplicação dos métodos de seleção num único momento à totalidade dos candidatos, pode ainda o júri fasear a avaliação dos métodos de seleção, avaliando no método seguinte apenas os candidatos com aproveitamento obtido no método anterior.

3 — Caso o dirigente máximo do órgão ou serviço responsável pelo recrutamento opte por fasear a utilização dos métodos de seleção, deve fazê-lo 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, sem prejuízo do disposto na alínea d), quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal;

O artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, corresponde ao anterior artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, tendo uma redação diferente e mais simplificada.

A 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 (n.º 4).

O faseamento da aplicação dos métodos de seleção implica: 1) aplicação do primeiro método obrigatório à totalidade dos candidatos; 2) aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, nos termos da alínea b) do n.º 1 do art. 19.º, até à satisfação das necessidades; 3) dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes

d) Quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores, constantes da lista de ordenação final, homologada, não satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal, o júri do procedimento é de novo chamado às suas funções e, com observância do disposto na alínea b), procede à aplicação do método ou métodos seguintes a outro conjunto de candidatos, que serão notificados para o efeito;

e) Após a aplicação dos métodos de seleção a novo conjunto de candidatos, nos termos da alínea anterior, é elaborada nova lista de ordenação final desses candidatos, sujeita a homologação.

4 — Quando a opção prevista no n.º 1 ocorra depois de aberto o procedimento, é publicitada pelos meios previstos nas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 11.º

candidatos, que se consideram excluídos.

Depois há a elaboração da lista de ordenação final dos candidatos que será homologada.

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

Artigo 8.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

O artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, corresponde ao anterior artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, apenas com algumas alterações relativas ao aproveitamento do resultado da avaliação psicológica para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP, em conformidade com os n.ºs 2 e 3 do artigo 17.º e n.º 3 do artigo 9.º da nova Portaria.

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.

para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora, desde que tenha sido aplicada a totalidade do método ao candidato e o mesmo tenha obtido resultado positivo;
c) Na avaliação curricular, caso seja ponderada a avaliação de desempenho, o júri deve definir o valor positivo a ser considerado na respetiva fórmula para o caso dos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar.

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 compoem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, 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.

Artigo 9.º

Valoração dos métodos de seleção

1 — Na valoração dos métodos de seleção são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores.

2 — Nas provas de conhecimentos e na avaliação de competências por portfólio é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

3 — A avaliação psicológica é valorada da seguinte forma:

a) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de *Apto* e *Não apto*;

b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

4 — A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

5 — A entrevista de avaliação de competências e a entrevista profissional

O artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, tem correspondência com o anterior artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, mas a sua redação foi simplificada, constando como regra que os métodos de seleção são avaliados numa escala de 0 a 20 valores, e a classificação é obtida através de médias simples ou ponderadas e expressa até às centésimas.

A avaliação psicológica, as provas físicas e o exame médico são as exceções à regra, sendo avaliados através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

Assim, o candidato é excluído do procedimento concursal, quando tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num

de seleção são avaliadas segundo os níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

6 — O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

7 — As provas físicas e o exame médico são avaliados através das menções classificativas de Apto e Não apto.

8 — O curso de formação específica é classificado de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, de acordo com o aproveitamento obtido pelo candidato nas matérias ministradas e o nível de competências por ele alcançado.

9 — Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos.

10 — É excluído do procedimento 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.

dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, ou quando tenha obtido um juízo de *Não Apto* num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.

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

(CAPÍTULO III

Procedimento concursal comum)

SECÇÃO V

Resultados, ordenação final e recrutamento dos candidatos

Artigo 25.º

Publicitação dos resultados dos métodos de seleção

1 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção 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 — No caso da aplicação dos métodos de seleção num único momento, só serão afixados os resultados obtidos no segundo

O artigo 22.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, corresponde ao anterior artigo 25.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, tendo a sua redação sido simplificada, não constando os anteriores n.ºs 2 e 4.

cinco dias úteis.

método de seleção pelos candidatos que tenham obtido aprovação no primeiro método de seleção.

3 — Caso o dirigente máximo do órgão ou serviço responsável pelo recrutamento tenha optado pelo disposto no n.º 3 do artigo 7.º, os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte, com uma antecedência de cinco dias úteis, por *e-mail* ou através da plataforma utilizada no procedimento.

4 — Caso tenha sido admitida a apresentação de candidaturas sem recurso a suporte eletrónico, nos termos do n.º 3 do artigo 19.º, a convocatória referida no número anterior é feita presencialmente ou por intermédio de carta registada aos concorrentes que não tenham 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.

Artigo 26.º

Ordenação final dos candidatos

1 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, 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.

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.

O artigo 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, corresponde integralmente ao anterior artigo 26.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, apenas com a menção da consideração da valoração até às centésimas (cfr. n.º 1).

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;

Artigo 27.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;

O artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, equivale ao anterior artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com a alteração constante do

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.

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

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

atual n.º 2, alínea b).

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

Artigo 28.º

Audiência prévia e homologação

1 — À lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 10.º

2 — No prazo de dois dias úteis após a conclusão da audiência prévia, a lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, acompanhada das restantes deliberações do júri, incluindo as relativas à admissão e exclusão de candidatos, ou da entidade responsável pela realização do procedimento, é submetida a homologação do dirigente máximo do órgão ou serviço que procedeu à sua publicitação.

3 — No caso previsto no n.º 10 do artigo 13.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.

4 — 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.

5 — Após homologação, a lista unitária de ordenação final é afixada em local visível e público das instalações do empregador

O artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, corresponde ao anterior artigo 28.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as seguintes alterações:

- A “audiência prévia” passa a designar-se por “audiência dos interessados” (cfr. CPA);

- O n.º 1 atual corresponde ao anterior n.º 2 do artigo 28.º (o respetivo n.º 1 fazia menção ao regime da notificação e não consta da atual redação do artigo 25.º);

- Os n.ºs 5 e 6 referem-se à constituição de reserva de recrutamento interna, 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

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.

público e disponibilizada no seu sítio da Internet, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação.

trabalho a ocupar (anterior correspondência com os n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril).

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.

Artigo 29.º

Recrutamento

1 — O recrutamento é feito nos termos previstos na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º e no artigo 38.º da LTFP.

2 — Não podem ser recrutados candidatos que, apesar de aprovados e ordenados na lista unitária de ordenação final, se encontrem nas seguintes situações:

- a) Recusem o 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 obrigatoriamente exigidos fora do prazo que lhes seja fixado pelo empregador público;
- e) Não compareçam à outorga do contrato ou à aceitação, no prazo legal, por motivos que lhes sejam imputáveis;
- f) Não preencham os requisitos de admissão à data da constituição do vínculo de emprego público.

3 — Os candidatos que se encontrem nas situações referidas no número anterior são retirados da lista unitária de ordenação final.

O artigo 26.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, corresponde ao anterior artigo 29.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as seguintes alterações:

- O n.º 2 do artigo 26.º, indica que os candidatos que se encontrem nas situações nele previstas são excluídos do procedimento concursal (substituindo as expressões “não podem ser recrutados” ou que “são retirados da lista unitária de ordenação final”);
- Por esse motivo, cai o anterior n.º 3 do artigo 29.º da anterior Portaria;
- Deixa de ter correspondência a anterior alínea f) do n.º 2 do artigo 29.º da anterior Portaria, face ao estatuído no artigo 14.º da nova Portaria.

Artigo 27.º

Cessação do procedimento concursal

1 — O procedimento concursal cessa com a ocupação dos postos de trabalho constantes da publicitação, 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.

Artigo 30.º

Cessação do procedimento concursal

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 3, o procedimento concursal cessa com a ocupação dos postos de trabalho constantes da publicitação ou, quando os postos não possam ser totalmente ocupados, por:

O artigo 27.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, equivale ao anterior artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com uma redação mais simplificada:

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.

a) Inexistência ou insuficiência de candidatos à prossecução do procedimento;

b) Falta de acordo na negociação do posicionamento remuneratório entre o empregador público e os candidatos constantes da lista unitária de ordenação final.

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 da lista de ordenação final aos candidatos, no âmbito da audiência prévia.

3 — Sempre que, em resultado de procedimento concursal comum, publicitado por um órgão ou serviço, a lista de ordenação final, devidamente homologada, contenha um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna.

4 — A reserva de recrutamento é utilizada sempre que, no prazo máximo de 18 meses contados da data da homologação da lista de ordenação final, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho, aplicando-se, com as necessárias adaptações, o disposto nos n.ºs 1 e 2 e no artigo 29.º

5 — No caso referido no n.º 3, o procedimento concursal cessa, o mais tardar, findo o prazo mencionado no número anterior.

6 — Na vigência da reserva de recrutamento interna é possível iniciar um novo procedimento concursal, não podendo, contudo, efetuar-se a colocação sem esgotar previamente a reserva de recrutamento interna válida.

- O atual n.º 1 compreende 3 causas comuns de cessação do procedimento concursal: ocupação dos postos de trabalho; inexistência ou insuficiência de candidatos; fim do prazo de validade da reserva de recrutamento (cfr. anterior n.º 1, alínea a), e n.º 5 do artigo 30.º);

- Deixa de se encontrar prevista como causa específica da cessação do procedimento concursal a anterior alínea b) do n.º 1 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019;

- Os anteriores n.ºs 3 e 4 têm agora correspondência com os n.ºs 5 e 6 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro;

- O anterior n.º 6 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, não tem atual correspondência. Sobre os pressupostos da abertura do procedimento concursal de recrutamento, há que ter em consideração o disposto no artigo 5.º da nova Portaria.

SECÇÃO VI
Garantias impugnatórias
Artigo 28.º
Impugnação administrativa

SECÇÃO VI
Garantias
Artigo 31.º
Impugnação administrativa

O atual artigo 28.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, relacionando-se com o

Sem prejuízo da impugnação junto dos tribunais administrativos, dos atos de exclusão do candidato do procedimento concursal e de homologação da lista de ordenação final cabe recurso hierárquico ou tutelar nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

1 — Do ato de exclusão do candidato do procedimento concursal e da homologação da lista de ordenação final pode ser interposto recurso hierárquico ou tutelar, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

2 — Quando a decisão do recurso do ato de exclusão seja favorável ao recorrente, este mantém o direito a completar o procedimento.

artigo 3.º da mesma Portaria, refere-se, tal como o anterior artigo 31.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, às garantias impugnatórias administrativas, contendo uma remissão para o regime do CPA a respeito do recurso hierárquico ou tutelar dos atos de exclusão do candidato e do ato de homologação da lista de ordenação final.

O anterior n.º 2 do artigo 31.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, apesar de não ter agora equivalência expressa, resulta do regime geral do CPA.

CAPÍTULO IV
Procedimento concursal para
constituição de reservas de recrutamento
em órgão ou serviço

Artigo 32.º

Reservas de recrutamento em órgão ou
serviço

1 — O órgão ou serviço pode publicitar procedimento concursal exclusivamente destinado à constituição de reservas de recrutamento, aplicando-se-lhe, com as necessárias adaptações, o disposto nos capítulos II e III e no artigo 30.º

2 — A utilização da reserva resultante do procedimento concursal referido no número anterior depende da inexistência de candidatos em reserva constituída nos termos do n.º 3 do artigo 30.º

O capítulo IV da anterior Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, relativo ao procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento em órgão ou serviço, remetia então para o regime do procedimento comum.

Na atual Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, tal procedimento integra-se no procedimento concursal comum, previsto no artigo 4.º, n.º 1, alínea a).

CAPÍTULO IV

CAPÍTULO V

Este capítulo IV da

Procedimento concursal centralizado

Artigo 29.º

Realização do procedimento concursal centralizado

1 — Os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública podem determinar, por despacho, a realização pela ERC de procedimento concursal centralizado para constituição de reservas de recrutamento de trabalhadores em funções públicas.

2 — O despacho referido no número anterior é publicado na 2.ª série do *Diário da República*, com a descrição dos perfis profissionais através da indicação da atividade a exercer ou área funcional, da carreira e da categoria e, quando imprescindível, da área de formação académica ou profissional.

3 — As reservas podem ser utilizadas para preenchimento de postos de trabalho por tempo indeterminado ou a termo resolutivo, certo ou incerto, localizados em todo o território nacional.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os candidatos podem restringir a sua candidatura a postos de trabalho por tempo indeterminado ou a termo resolutivo, certo ou incerto, e a áreas geográficas identificadas no formulário de candidatura.

Procedimento de recrutamento centralizado

Artigo 33.º

Entidade centralizada de recrutamento

O procedimento de recrutamento centralizado é realizado pela Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), na sua qualidade de entidade centralizada de recrutamento (ECR), à qual compete assegurar a respetiva tramitação.

Artigo 34.º

Realização do procedimento de recrutamento centralizado

1 — Os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública podem determinar, por despacho, a realização pela ECR de procedimento de recrutamento centralizado, designadamente em função das necessidades de recursos humanos identificadas e aprovadas no mapa anual global consolidado de recrutamentos autorizados (MARA).

2 — O despacho referido no número anterior é publicado na 2.ª série do *Diário da República*, com indicação, pelo menos, das áreas a abranger, por referência.

3 — No caso de utilização da faculdade prevista no n.º 7 do artigo 30.º da LTFP, os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública determinam a inclusão dos recrutamentos autorizados em procedimento já aberto para a respetiva referência, podendo ainda determinar a realização de novo procedimento.

4 — Quando exista reserva de recrutamento válida, as necessidades identificadas são satisfeitas por recurso à reserva constituída, sem prejuízo da determinação de novo procedimento, quando a mesma previsivelmente se esgote.

5 — As necessidades abrangidas pelos despachos referidos nos n.ºs 1 e 3 apenas

Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, dedica-se à modalidade do procedimento concursal centralizado, para constituição de reservas de recrutamento de trabalhadores em funções públicas, prevista no artigo 4.º, n.º 1, alínea b).

Este procedimento concursal centralizado é realizado pela DGAEP, que é a entidade de recrutamento centralizado (cfr. artigo 4.º, n.º 2), sucedendo ao INA nessas funções (cfr. anterior artigo 33.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril).

Tal como refere o preâmbulo da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, esta modalidade de procedimento concursal foi reconfigurada *“com o objetivo de o centrar na constituição de reservas de recrutamento para perfis profissionais previamente definidos 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*

podem ser satisfeitas através do recrutamento centralizado.

6 — Os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública podem aprovar uma tabela referente aos valores a cobrar pela realização do recrutamento centralizado e definir o respetivo modo de pagamento.

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.”

Pelo que este procedimento concursal sofreu várias alterações face ao estabelecido em anterior regulamentação.

Artigo 30.º

Início do procedimento concursal centralizado

1 — Após a publicação do despacho previsto no n.º 1 do artigo anterior, a ERC procede à publicitação do procedimento concursal centralizado, observando, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 11.º e designa o júri respetivo, constituído por trabalhadores da ERC.

2 — É aplicável ao júri, com as necessárias adaptações, o disposto nos artigos 7.º a 10.º

Artigo 36.º

Início do procedimento para constituição de reserva

1 — Após a publicação do despacho previsto no n.º 2 do artigo 34.º, a ECR procede à publicitação dos procedimentos para constituição de reservas de recrutamento, observando, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 11.º e designa o júri respetivo, constituído por trabalhadores da ECR.

2 — É aplicável ao júri, com as necessárias adaptações o disposto nos artigos 12.º a 16.º

O procedimento concursal centralizado é aberto por despacho dos membros do Governo responsáveis pelas finanças e pela Administração Pública, a publicar na 2.ª série do Diário da República, nos termos do artigo 29.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Seguidamente, a DGAEP publicita esse procedimento concursal de acordo com o artigo 11.º, e designa o júri que é composto por trabalhadores da DGAEP, o qual segue as regras gerais previstas nos artigos 7.º a 10.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, com as necessárias adaptações.

Este artigo 30.º tem correspondência com o anterior artigo 36.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações nele previstas.

Artigo 31.º

Candidatura ao procedimento concursal centralizado

1 — O procedimento concursal centralizado é realizado em plataforma eletrónica, incluindo as respetivas notificações.

2 — O prazo de apresentação de candidatura é fixado pela ERC entre um mínimo de 10 e um máximo de 15 dias úteis, contados da data da publicação do aviso de abertura.

3 — Terminado o prazo para apresentação de candidaturas, o júri realiza, no prazo máximo de 20 dias úteis, a verificação dos requisitos de admissão exigidos.

4 — Após o procedimento previsto no número anterior, os candidatos excluídos são notificados para realização de audiência dos interessados.

Artigo 37.º

Candidatura ao procedimento para constituição de reserva

1 — O procedimento de recrutamento centralizado decorre na BEP enquanto plataforma dedicada, sendo realizado por meios eletrónicos, incluindo as respetivas notificações.

2 — O prazo de apresentação de candidatura é fixado entre um mínimo de 10 e um máximo de 15 dias úteis, contados da data da publicação na BEP do aviso de abertura.

3 — Terminado o prazo para apresentação de candidaturas, o júri realiza, no prazo máximo de 10 dias úteis, a verificação dos elementos apresentados pelos candidatos, designadamente o preenchimento dos requisitos exigidos.

4 — Após o procedimento previsto no número anterior, os candidatos excluídos são notificados para realização de audiência prévia, através de correio eletrónico ou da plataforma eletrónica utilizada, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

5 — Os candidatos excluídos que se pronunciem nos termos do número anterior podem realizar os métodos de seleção a que se refere o artigo seguinte, sem prejuízo de o júri poder vir a confirmar a sua exclusão, devendo disso ser informados previamente.

Dado que, atualmente, é a DGAEP, a nova ECR, o procedimento já não decorre, necessariamente, na BEP, dispondo os interessados de um prazo de apresentação de candidatura a fixar entre um 10 e 15 dias úteis, contados da data da publicação do aviso de abertura.

O procedimento e as notificações realizam-se em plataforma eletrónica.

O prazo máximo para verificação, pelo júri, dos requisitos de admissão exigidos, foi alargado de **10 dias úteis para 20 dias úteis**, sendo, posteriormente, os candidatos excluídos notificados para realização de audiência dos interessados.

Este artigo 31.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, tem correspondência com o anterior artigo 37.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações nele previstas.

Artigo 32.º

Métodos de seleção em procedimento concursal centralizado

1 — No procedimento concursal centralizado são aplicados os métodos de seleção: prova de conhecimentos e avaliação psicológica.
2 — A aplicação dos métodos de seleção é faseada, iniciando-se pela prova de conhecimentos.

Artigo 38.º

Aplicação dos métodos de seleção para a constituição da reserva

1 — Os métodos de seleção a aplicar no procedimento para constituição de reservas são a prova de conhecimentos e a avaliação psicológica.
2 — Aplica-se à realização dos métodos de seleção o disposto nos artigos 7.º, 21.º, 22.º e 25.º da presente portaria.
3 — Caso o dirigente máximo da ECR tenha optado pelo disposto no n.º 3 do artigo 7.º, a aplicação da avaliação psicológica é efetuada nos termos da alínea b) e seguintes do mesmo número, com as necessárias adaptações, sendo os conjuntos de candidatos definidos pela ECR no momento da sua aplicação.

Os métodos de seleção a aplicar para a constituição de reservas continuam a ser a prova de conhecimentos (feita em 1.º lugar) e a avaliação psicológica, que são aplicados de forma faseada.

O artigo 32.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, tem correspondência com o anterior artigo 38.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações nele previstas.

Artigo 33.º

Ordenação final dos candidatos da reserva

1 — A ordenação final dos candidatos é efetuada, para cada perfil profissional, por ordem decrescente da classificação da prova de conhecimentos.
2 — A lista de ordenação final dos candidatos da reserva é elaborada no prazo de dois dias úteis contado da conclusão da avaliação psicológica, sendo notificada a todos os candidatos, incluindo os excluídos na aplicação dos métodos de seleção, para realização de audiência dos interessados.
3 — Em situações de igualdade de valoração é aplicável o disposto no artigo 24.º e, havendo necessidade, de forma sucessiva, os seguintes critérios de desempate:
a) Maior grau de habilitação;
b) Primazia na submissão da candidatura — data e hora — contadas desde a última alteração à candidatura.

Artigo 39.º

Ordenação final dos candidatos da reserva

1 — A ordenação final dos candidatos com aprovação na prova de conhecimentos e avaliação psicológica, é efetuada por ordem decrescente da classificação, expressa na escala de 0 a 20 valores, resultante da média aritmética com as seguintes ponderações:
a) Prova de conhecimentos: 70 %;
b) Avaliação psicológica: 30 %.
2 — A lista de ordenação final dos candidatos da reserva é elaborada no prazo de dois dias úteis contado da conclusão da avaliação psicológica, sendo notificada a todos os candidatos, incluindo os excluídos na aplicação dos métodos de seleção, para efeitos de realização de audiência prévia, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

A ordenação final dos candidatos tem atualmente várias novidades, comparativamente com o anteriormente estabelecido:

- É efetuada para cada perfil profissional, por ordem decrescente da classificação da prova de conhecimentos;
- Aplicação dos critérios de ordenação preferencial estabelecidos no artigo 24.º, no caso de empate, e, sendo ainda necessário, dos especificamente previstos nas alíneas a) e b) do n.º 3 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

O artigo 33.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de

		<p>setembro, tem correspondência com os anteriores artigos 39.º e 40.º, n.º 7 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações nele previstas.</p>
<p>Artigo 34.º Homologação da lista de ordenação final 1 — No prazo de dois dias úteis após a conclusão da audiência dos interessados, a lista de ordenação final da reserva é submetida pelo júri a homologação do dirigente máximo da ERC. 2 — A homologação referida no número anterior é efetuada no prazo de dois dias úteis. 3 — Os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos na aplicação dos métodos de seleção, são notificados do ato de homologação da lista de ordenação. 4 — A lista de ordenação final, após homologação, é objeto de publicitação na plataforma eletrónica.</p>	<p>Artigo 40.º Homologação da lista de ordenação final da reserva 1 — No prazo de dois dias úteis após a conclusão da audiência prévia, a lista de ordenação final da reserva é submetida pelo júri a homologação do dirigente máximo da ECR. 2 — A homologação referida no número anterior é efetuada no prazo de dois dias úteis. 3 — Os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos na aplicação dos métodos de seleção, são notificados do ato de homologação da lista de ordenação. 4 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicitada na BEP. 5 — Do ato de homologação da lista de ordenação final cabe impugnação administrativa, nos termos do artigo 31.º 6 — A reserva de recrutamento é constituída pelos candidatos aprovados para a respetiva referência, de acordo com a sua ordenação. 7 — Em situações de igualdade de classificação final, no momento da constituição da reserva, é aplicável o previsto no artigo 27.º, sendo observados, ainda, os seguintes critérios, por ordem decrescente: a) Maior grau de habilitação; b) Menor idade; c) Média final do nível habilitacional detido; d) Não ser detentor de vínculo de emprego público por tempo indeterminado.</p>	<p>O artigo 34.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, tem correspondência com os anteriores n.ºs 1 a 4 do artigo 40.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações nele previstas (a publicitação da lista de ordenação final é feita na plataforma eletrónica indicada pela DGAEP e não na BEP).</p>
<p>Artigo 35.º</p>	<p>Artigo 41.º</p>	<p>A constituição da reserva</p>

Reserva de recrutamento

1 — A reserva de recrutamento é integrada pelos candidatos aprovados para o respetivo perfil profissional, de acordo com a sua ordenação.

2 — A inclusão dos candidatos na reserva de recrutamento não tem como efeito a constituição de vínculo de emprego público.

3 — A reserva de recrutamento é válida pelo período de 18 meses a contar da homologação da lista de ordenação final.

4 — A reserva de recrutamento pode ser feita cessar antes do fim do prazo previsto no número anterior sempre que, por insuficiência ou inexistência de candidatos aprovados na lista de reserva para as necessidades manifestadas pelos órgãos e serviços, seja determinada por despacho fundamentado dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública a abertura de novo procedimento concursal centralizado.

Constituição da reserva de recrutamento

1 — A reserva de recrutamento é constituída, após primeira homologação da lista de ordenação final, de acordo com a referência definida no aviso de abertura e tem uma validade de 24 meses, contados a partir da data da realização da prova de conhecimentos.

2 — A lista de ordenação final da reserva pode ser recomposta em resultado da aplicação do n.º 12 do artigo 42.º, do artigo 43.º e do artigo 44.º

3 — A inclusão dos candidatos na reserva de recrutamento não tem como efeito a constituição de vínculo de emprego público.

4 — São causas de exclusão dos candidatos da reserva de recrutamento as seguintes situações:

a) Desistência de permanência na reserva de recrutamento;

b) Não apresentação de candidatura a qualquer procedimento de oferta de colocação, no prazo de um ano a contar da homologação da lista de ordenação final da reserva;

c) Não comparência ou desistência da entrevista profissional de seleção para a qual tenham sido convocados, por motivo que lhe seja imputável, no âmbito de procedimento de oferta de colocação;

d) Recusa de celebração de contrato trabalho em funções públicas ou de aceitação da nomeação, na sequência de procedimento de oferta de colocação;

e) Celebração de contrato de trabalho em funções públicas ou aceitação da nomeação, na sequência de procedimento de oferta de colocação.

5 — Nas situações previstas na alínea c), a exclusão da reserva de recrutamento apenas produz efeitos após a homologação da lista de colocação da oferta.

de recrutamento funciona em moldes diferentes do anteriormente previsto, sendo integrada pelos candidatos aprovados para o respetivo perfil profissional, de acordo com a sua ordenação, e é válida pelo período de 18 meses a contar da homologação da lista de ordenação final, podendo ser feita cessar nos termos do n.º 4 do artigo 35.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

O n.º 2 do artigo 35.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, corresponde ao anterior n.º 3 do artigo 41.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, não tendo a inclusão dos candidatos na reserva de recrutamento como efeito a constituição de vínculo de emprego público.

Artigo 36.º

Utilização da reserva de recrutamento

Os dirigentes máximos dos órgãos e serviços

Novo artigo da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

que pretendam recrutar trabalhadores com os perfis profissionais identificados na reserva de recrutamento constituída nos termos do artigo anterior comunicam à ERC essa intenção, acompanhada da seguinte informação:

- a) Identificação do número e caracterização dos postos de trabalho;
- b) Indicação de que se destinam a ser preenchidos por tempo indeterminado ou a termo resolutivo, certo ou incerto;
- c) Autorização para o recrutamento, quando exigida por lei;
- d) Designação do júri responsável pelo procedimento de oferta de colocação, nos termos dos artigos 7.º e 8.º;
- e) Indicação do local onde será publicitada a ata do júri que aprove os critérios de avaliação dos candidatos.

Artigo 37.º

Procedimento de oferta de colocação

1 — Cumprido o disposto no artigo anterior, a ERC publicita ofertas de colocação, indicando designadamente:

- a) Os órgãos ou serviços que pretendem recrutar;
- b) O número e a caracterização de cada posto de trabalho;
- c) O local de trabalho.

2 — Nos três dias úteis seguintes à publicação referida no número anterior, os candidatos manifestam as respetivas preferências pelos postos de trabalho.

3 — Tendo em conta as preferências manifestadas, a ERC elabora uma lista com os candidatos ordenados por referência à lista de ordenação final da reserva.

4 — Os candidatos são convocados pelos órgãos ou serviços para a realização de uma entrevista de avaliação de competências, sucessivamente, pela ordem em que se encontram ordenados na lista e, sempre que possível, em número três vezes superior ao número de postos de trabalho a ocupar.

5 — Cada candidato pode realizar por cada procedimento de oferta de colocação, no máximo, 10 entrevistas.

6 — A ponderação, para a valoração final, da

Artigo 42.º

Procedimento de oferta de colocação

1 — O procedimento de oferta de colocação inicia-se com a definição dos postos de trabalho a ocupar por órgão ou serviço abrangidos, consoante as necessidades verificadas em cada momento e as referências objeto do procedimento.

2 — A definição prevista no número anterior é efetuada pelo membro do Governo responsável pela Administração Pública, ouvidos os restantes membros do Governo.

3 — A ECR publicita a oferta na BEP, indicando designadamente:

- a) A caracterização de cada posto de trabalho, através da simples menção à específica licenciatura ou área de formação académica ou profissional que lhe corresponda;
- b) O órgão ou serviço e respetivos postos de trabalho;
- c) O local de trabalho.

4 — Nos três dias úteis seguintes à publicação referida no n.º 3, os candidatos manifestam na BEP, por ordem de preferência, os órgãos ou serviços cujas necessidades foram publicitadas.

O procedimento de oferta de colocação foi alterado face ao regime anterior.

Uma vez constituída a reserva, a DGEP publicita as ofertas de colocação, com as indicações constantes do n.º 1 do artigo 37.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e elabora uma lista com os candidatos ordenados por referência à lista de ordenação final da reserva, de acordo com as preferências pelos postos de trabalho manifestadas pelos candidatos.

Os órgãos ou serviços que recorram às reservas constituídas através de procedimentos concursais centralizados participam na seleção dos candidatos

entrevista de avaliação de competências é de 25 %.

7 — Realizadas as entrevistas de avaliação de competências, os candidatos são notificados da lista de colocação da oferta para efeitos de audiência dos interessados, a realizar no prazo de 10 dias úteis.

8 — Concluída a audiência dos interessados, a lista de colocação da oferta é homologada pelo dirigente máximo do órgão ou serviço responsável pelo recrutamento, no prazo de dois dias úteis.

9 — Os candidatos excluídos da lista de colocação da oferta permanecem na lista de ordenação final da reserva mantendo a correspondente classificação.

10 — O procedimento de oferta de colocação repete-se enquanto existirem candidatos na reserva de recrutamento e postos de trabalho que não tenham sido ocupados.

11 — Os candidatos que forem colocados em postos de trabalho a termo resolutivo podem regressar à reserva após a caducidade do contrato, desde que aquela ainda se encontre válida.

12 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os candidatos colocados em postos de trabalho a termo resolutivo podem ser opositores a procedimentos de oferta de colocação para ocupação de postos de trabalho idênticos por tempo indeterminado no órgão ou serviço onde exercem funções.

5 — Tendo em conta as preferências manifestadas, a ECR elabora a lista de colocação da oferta dos órgãos e serviços contendo os candidatos colocados e os não colocados, ordenados por referência à lista de ordenação final da reserva.

6 — Os candidatos são notificados da lista de colocação da oferta para efeitos de audiência prévia, a realizar no prazo de 10 dias úteis.

7 — Concluída a audiência prévia, as listas de ordenação da oferta e a lista de colocação da oferta são homologadas pelo dirigente máximo da ECR, no prazo de dois dias úteis, cabendo deste ato impugnação administrativa, nos termos do artigo 31.º

8 — Os candidatos não colocados permanecem na lista de ordenação final da reserva mantendo a correspondente classificação.

9 — *(Revogado.)*

10 — *(Revogado.)*

11 — *(Revogado.)*

12 — *(Revogado.)*

através de um procedimento de colocação que contempla a aplicação do método de seleção *entrevista de avaliação de competências*, que tem uma ponderação de 25% para a valoração final.

Segue-se a elaboração da lista de colocação da oferta e a realização de audiência dos interessados, após a qual a lista de colocação da oferta é homologada pelo dirigente máximo do órgão ou serviço responsável pelo recrutamento.

Há ainda a considerar o especialmente previsto nos n.ºs 11 e 12 do artigo 37.º, quanto aos candidatos colocados em postos de trabalho a termo resolutivo.

Artigo 43.º

Procedimento subsequente de oferta de colocação

1 — A ECR procede à abertura de nova oferta de colocação para a mesma referência, de acordo com as necessidades manifestadas pelos órgãos ou serviços nos termos do artigo anterior, enquanto existirem candidatos aprovados na lista de reserva, durante o respetivo prazo de validade.

O anterior artigo 43.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, deixa de ter um artigo autónomo, passando o n.º 10 do artigo 37.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, apenas a prever que o

2 — São ainda incluídas na nova oferta de colocação os postos de trabalho que não tenham sido preenchidos em procedimento de oferta de colocação anterior.

3 — Para efeitos do número anterior consideram-se igualmente não preenchidos os postos de trabalho publicitados em oferta que não tenham sido aceites ou fiquem vagos por não conclusão do período experimental.

procedimento de oferta de colocação repete-se enquanto existirem candidatos na reserva de recrutamento e postos de trabalho que não tenham sido ocupados.

Artigo 44.º

Recomposição da lista de ordenação final da reserva

1 — Não existindo candidatos na reserva em número suficiente para as necessidades manifestadas pelos órgãos ou serviços, a ECR procede à abertura de novo procedimento de candidatura aplicando-se, com as devidas adaptações, o disposto nos artigos 37.º e seguintes.

2 — A lista de ordenação final dos candidatos da reserva é elaborada no dia útil seguinte ao da conclusão da avaliação psicológica, sendo notificada aos candidatos excluídos para efeitos de realização de audiência prévia, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

3 — No dia seguinte ao da conclusão da audiência prévia, a lista de ordenação final da reserva é submetida a homologação do dirigente máximo da ECR com a nova composição.

O anterior artigo 44.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, deixa de ter um artigo correspondente na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Artigo 38.º

Comunicação de início de funções

Concluído o procedimento de oferta de colocação, os órgãos ou serviços comunicam à ERC a celebração do contrato de trabalho em funções públicas no prazo de cinco dias úteis.

Artigo 45.º

Comunicação de início de funções

Concluído o procedimento de oferta de colocação, os órgãos ou serviços comunicam à ECR a celebração do contrato de trabalho em funções públicas ou assinatura do termo de aceitação, no prazo de cinco dias úteis após a sua celebração, para efeitos de exclusão da lista de ordenação final da reserva.

O artigo 38.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, tem correspondência com o anterior artigo 45.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as devidas adaptações.

CAPÍTULO VI

Disposições finais e transitórias

Artigo 46.º

Aplicação de métodos de seleção pela ECR

1 — A entidade centralizada de recrutamento (ECR) pode, ainda, aplicar métodos de seleção em outros procedimentos concursais, quando tal lhe for solicitado pelos órgãos ou serviços que os realizem.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública aprovam a tabela referente ao valor a cobrar pela ECR pela aplicação dos métodos de seleção.

O artigo 46.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, foi substituído por diversas normas relativas à competência da DGAEP na aplicação de métodos de seleção (*vide* artigos 9.º, n.º 3 e 17.º, n.º 2 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, bem como pelo respetivo capítulo V, constituído pelo artigo 41.º).

Artigo 39.º

Exclusão da reserva de recrutamento

São causas de exclusão dos candidatos da reserva de recrutamento as seguintes situações:

- a) Desistência de permanência na reserva de recrutamento;
- b) Não apresentação de candidatura a qualquer procedimento de oferta de colocação, no prazo de um ano a contar da homologação da lista de ordenação final da reserva;
- c) Não comparência ou desistência da entrevista de avaliação de competências para a qual tenham sido convocados, por motivo que lhes seja imputável, no âmbito de procedimento de oferta de colocação;
- d) Recusa de celebração de contrato trabalho em funções públicas ou de aceitação da nomeação, na sequência de procedimento de oferta de colocação;
- e) Cessação de contrato a termo resolutivo por iniciativa do trabalhador;
- f) Celebração de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado ou aceitação da nomeação definitiva, na sequência de procedimento de oferta de colocação.

O atual artigo 39.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, com a indicação das causas de exclusão dos candidatos da reserva de recrutamento, foi objeto de artigo autónomo, salientando-se a alínea e), que não constava do anterior n.º 4 do artigo 41.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Artigo 40.º

Aplicação subsidiária

São aplicáveis ao recrutamento centralizado, em tudo quanto não se encontre previsto no

Novo artigo da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

presente capítulo, as disposições que regulam o procedimento concursal comum.

CAPÍTULO V

Direção-Geral da Administração e do Emprego Público

Artigo 41.º

Competências da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público

Compete à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, no âmbito do recrutamento:

- a) Submeter a aprovação dos membros do Governo competentes o mapa anual global consolidado de recrutamentos a autorizar, nos termos do disposto no artigo 30.º da LTFP;
- b) Assegurar as funções de entidade de recrutamento centralizado;
- c) Aplicar, enquanto entidade especializada pública, o método de seleção avaliação psicológica;
- d) Aplicar outros métodos de seleção e integrar júris de concurso em procedimentos concursais comuns, quando tal lhe for solicitado pelos órgãos e serviços que o realizem.

Novo artigo da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que centraliza as competências da DGAEP, que se encontram previstas em diversas normas avulsas, quer da Portaria, quer da LTFP.

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.

Artigo 47.º

Restituição e destruição de documentos

1 — É destruída a documentação apresentada pelos candidatos 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 da decisão jurisdicional não suscetível de recurso.

O artigo 42.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, corresponde ao anterior artigo 47.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

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

Artigo 48.º

Aplicação no tempo

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

O n.º 1 do artigo 43.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, contém a mesma regra geral que constava do anterior artigo 48.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de

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.

abril.

Contudo, apesar da norma revogatória do artigo 44.º da nova Portaria, a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, é ainda aplicada aos procedimentos de oferta de colocação no âmbito de procedimentos de recrutamento centralizado abertos antes da entrada em vigor da nova Portaria (cfr. n.º 2 do artigo 43.º).

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 49.º

Norma revogatória

É revogada a Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

Apesar da norma revogatória do artigo 44.º da nova Portaria, a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, é ainda aplicada aos procedimentos de oferta de colocação no âmbito de procedimentos de recrutamento centralizado abertos antes da entrada em vigor da nova Portaria (cfr. disposição transitória estabelecida no n.º 2 do artigo 43.º da da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro).

Artigo 45.º

Entrada em vigor

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

Artigo 50.º

Entrada em vigor

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

A entrada em vigor da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, é no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação. Tendo esta Portaria sido publicada no dia 09/09/2022, a mesma

entra em vigor no dia 01/10/2022 (prazo mais alargado face ao regime previsto em anterior Portaria).

No entanto, a presente Portaria pode ainda conviver com o regime da anterior Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, de acordo com o disposto no artigo 43.º, n.º 2.