

FINANÇAS E SAÚDE**Portaria n.º 188/2018****de 29 de junho**

A Portaria n.º 262/2016, de 7 de outubro, procedeu à atribuição de uma remuneração específica às farmácias pela dispensa de medicamentos compartilhados inseridos em grupos homogêneos, prevista no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 62/2016, de 12 de setembro.

Ficou estabelecido nos termos do artigo 7.º da referida Portaria, que o regime nela previsto, poderia ser objeto de revisão em função da avaliação da sua implementação em 2017.

Realizada a referida avaliação, verifica-se que os objetivos que presidiram à criação deste regime têm vindo a ser alcançados, atendendo à evolução positiva da quota de genéricos e à consequente redução dos preços de referência, o que aconselha desde já a sua manutenção com pequenos ajustamentos.

Assim, ao abrigo do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 62/2016, de 12 de setembro, manda o Governo pelos Ministros das Finanças e da Saúde, o seguinte:

Artigo 1.º**Objeto**

O presente diploma procede à primeira alteração à Portaria n.º 262/2016, de 7 de outubro.

Artigo 2.º**Alteração à Portaria n.º 262/2016, de 7 de outubro**

Os artigos 2.º e 3.º da Portaria n.º 262/2016, de 7 de outubro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 2.º

[...]

1 — [...].

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, por cada embalagem de medicamentos dispensada a preço igual ou inferior ao 4.º preço mais baixo do grupo homogêneo, a farmácia é remunerada em 0,35 (euro), valor que inclui o IVA à taxa aplicável ao medicamento dispensado.

3 — [...].

Artigo 3.º

[...]

1 — [...].

2 — [...].

3 — Os custos referidos no n.º 1 correspondem ao somatório da remuneração específica paga às farmácias, no trimestre em análise (tn), de acordo com os valores constantes do n.º 2 do artigo 2.º, com exclusão do IVA.

4 — [...].

5 — O desconto a que se refere o número anterior será proporcional à remuneração específica recebida por cada farmácia no período em causa.

6 — [...].»

Artigo 3.º**Avaliação e vigência**

O regime previsto na Portaria n.º 262/2016, de 7 de outubro, na sua redação atual, pode vir a ser objeto de revisão em 2019, em função da avaliação da sua aplicação em 2018.

Artigo 4.º**Entrada em vigor**

A presente portaria entra em vigor a 1 de julho de 2018.

O Ministro das Finanças, *Mário José Gomes de Freitas Centeno*, em 27 de junho de 2018. — O Ministro da Saúde, *Adalberto Campos Fernandes*, em 28 de junho de 2018.

111463982

ADMINISTRAÇÃO INTERNA**Portaria n.º 189/2018****de 29 de junho**

O Decreto-Lei n.º 30/2017, de 22 de março, que aprova o Estatuto dos Militares da Guarda Nacional Republicana, determina no n.º 2 do artigo 239.º que a regulamentação do concurso de admissão ao Curso de Formação de Guardas, que confere o direito ao ingresso na categoria de Guardas, é promovida através de portaria.

Assim, e considerando o previsto no n.º 2 do artigo 1.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, que regula a tramitação do procedimento concursal para efeito de ocupação de posto de trabalho em funções públicas, são consagradas normas próprias e adequadas ao regime especial em causa e que salvaguardam as especificidades da admissão à categoria de Guardas.

Em consonância com o Estatuto dos Militares da Guarda Nacional Republicana, que estabelece, nesta matéria, as condições gerais de admissão, o presente regulamento define os procedimentos e os diversos atos decorrentes do concurso de admissão.

Assim:

Ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 239.º do Decreto-Lei n.º 30/2017, de 22 de março, manda o Governo, pelo Ministro da Administração Interna, o seguinte:

Artigo 1.º**Objeto**

A presente portaria regula a admissão ao Curso de Formação de Guardas da Guarda Nacional Republicana (CFG), nos termos do n.º 2 do artigo 239.º do Estatuto dos Militares da Guarda Nacional Republicana (EMGMR), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 30/2017, de 22 de março.

Artigo 2.º**Princípios e garantias**

O recrutamento e a seleção de pessoal obedecem aos seguintes princípios e garantias:

a) Igualdade de condições e de oportunidades para todos os candidatos;

- b) Liberdade de candidatura;
- c) Divulgação atempada dos métodos e critérios de seleção a utilizar e sistemas de classificação;
- d) Aplicação de métodos e critérios objetivos de avaliação;
- e) Neutralidade na composição do júri;
- f) Direito de recurso.

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 lugares previstos, e não ocupados, no mapa de pessoal militar da Guarda, até ao número de vagas fixadas por despacho conjunto dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da administração interna;
- b) Para constituição de reservas de recrutamento, sempre que se destine à constituição de reservas de pessoal para satisfação de necessidades futuras para ocupação de lugares no mapa de pessoal militar da Guarda.

Artigo 4.º

Início do procedimento concursal

O procedimento concursal é aberto por despacho do Comandante-Geral, nos termos definidos no artigo anterior.

Artigo 5.º

Âmbito do recrutamento

- 1 — Para a frequência do CFG, o recrutamento opera-se com recurso à modalidade de emprego público a termo resolutivo, em regime de nomeação transitória.
- 2 — Após a conclusão do CFG, com aproveitamento, os candidatos ingressam na Guarda na categoria de Guardas na modalidade de emprego público por tempo indeterminado, em regime de nomeação definitiva.

Artigo 6.º

Métodos de seleção

- 1 — Os métodos de seleção são:
 - a) Prova de conhecimentos;
 - b) Provas físicas;
 - c) Avaliação psicológica;
 - d) Exame médico.
- 2 — A prova de conhecimentos é o primeiro método de seleção.
- 3 — Os candidatos aprovados em todos os métodos de seleção previstos no número anterior são convocados para a frequência do CFG, por ordem de classificação, até ao número de vagas fixadas por despacho conjunto dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da administração interna.

Artigo 7.º

Utilização faseada dos métodos de seleção

Quando tenham sido admitidos candidatos em número igual ou superior a cem, por razões de celeridade, o

Comandante-Geral pode fasear a utilização dos métodos de seleção da seguinte forma:

- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, do primeiro método de seleção;
- b) Aplicação dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, até à satisfação das necessidades de incorporação;
- c) Dispensa de aplicação dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos do procedimento concursal;
- d) Quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores, constantes da lista unitária 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 dos métodos seguintes a outra tranche de candidatos;
- e) Após a aplicação dos métodos de seleção a nova tranche, é elaborada nova lista unitária de ordenação final, que será sujeita a homologação.

Artigo 8.º

Prova de conhecimentos

- 1 — A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função.
- 2 — A prova reveste a forma escrita, prática, ou ambas, é de realização individual e pode comportar mais do que uma fase.
- 3 — A prova escrita pode ser constituída por questões de resposta condicionada, de lacuna, de verdadeiro e falso, de escolha múltipla ou de pergunta direta e pode ser efetuada em suporte de papel ou eletrónico.
- 4 — A prova prática deve considerar parâmetros de avaliação tais como a perceção e a compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados.
- 5 — A bibliografia ou a legislação necessária à preparação para a prova de conhecimentos são indicadas no aviso de abertura do procedimento concursal.

Artigo 9.º

Provas físicas

- 1 — As provas físicas visam avaliar as aptidões físicas dos candidatos necessárias à execução das atividades inerentes ao exercício da função.
- 2 — As provas físicas podem comportar uma ou mais fases e exercícios.
- 3 — As provas físicas a aplicar, as condições específicas de realização e os parâmetros de avaliação das mesmas são aprovados por despacho do Comandante-Geral e constam obrigatoriamente no aviso de abertura do procedimento concursal.
- 4 — Para a realização das provas físicas, os candidatos deverão ser portadores de atestado médico ou declaração, onde comprovem possuir a robustez física exigida para a execução das mesmas, nos termos da legislação em vigor.
- 5 — Os riscos a que os candidatos possam estar sujeitos no decurso das provas físicas são da sua inteira responsabi-

lidade, nomeadamente, no que respeita a eventuais lesões contraídas na realização das mesmas.

Artigo 10.º

Avaliação psicológica

1 — A avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, mediante técnicas de natureza psicológica, e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do exercício da função, tendo como referência o perfil de competências de um militar da Guarda.

2 — A avaliação psicológica pode comportar uma ou mais fases.

3 — A aplicação deste método de seleção é efetuada através de aplicação de provas em suporte de papel, informático, ou ambos, e uma entrevista psicológica.

4 — Por cada candidato é elaborada uma ficha individual de resultados, contendo os dados de cada uma das fases aplicadas e o nível atingido em cada uma delas.

5 — A ficha referida no número anterior deve garantir a privacidade da avaliação psicológica perante terceiros.

6 — A revelação ou transmissão de informações relativas à avaliação psicológica, para além dos constantes da ficha referida no n.º 4, a outra pessoa que não o próprio candidato constitui quebra do dever de sigilo e implica a responsabilização disciplinar do autor da infração.

Artigo 11.º

Exame médico

1 — O exame médico visa avaliar as condições de saúde dos candidatos exigidas para o exercício da função.

2 — É garantida a privacidade do exame médico, sendo o resultado transmitido ao júri do procedimento sob a forma de apreciação global referente à aptidão do candidato.

3 — A revelação ou transmissão de elementos que fundamentam o resultado final do exame médico a outra pessoa que não o próprio candidato constitui quebra do dever de sigilo e responsabiliza disciplinarmente o seu autor pela infração.

4 — A tabela de inaptidões a observar no exame médico é aprovada por despacho do Comandante-Geral.

Artigo 12.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 — Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a sua ponderação para a lista de ordenação final definida por despacho do Comandante-Geral, constando obrigatoriamente no aviso de abertura do procedimento concursal.

3 — As provas físicas são avaliadas através das menções classificativas de *Apto* e *Não apto*.

4 — 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, através dos níveis classificativos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* e *In-*

suficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo a sua ponderação para a lista de ordenação final, definida por despacho do Comandante-Geral e consta obrigatoriamente no aviso de abertura do procedimento concursal.

5 — O exame médico é avaliado através das menções classificativas de *Apto* e *Não apto*.

6 — É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma menção de *Não apto* ou uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos, fases ou exercícios, não lhe sendo aplicado o método, fase ou exercício seguintes.

Artigo 13.º

Publicitação do procedimento

1 — O procedimento concursal é publicitado através dos seguintes meios:

a) Na 2.ª série do *Diário da República*, por publicação integral;

b) Na página eletrónica da bolsa de emprego público, através do preenchimento de formulário próprio, devendo este estar disponível para consulta no 1.º dia útil seguinte à publicação referida na alínea anterior;

c) Na página eletrónica da GNR, por extrato disponível para consulta a partir da data da publicação no *Diário da República*;

d) Em jornal de expansão nacional, por extrato, no prazo máximo de três dias úteis contados da data da publicação no *Diário da República*.

2 — Cumulativamente, poderão ser utilizados outros meios de divulgação.

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

a) Identificação do despacho do Comandante-Geral que autoriza o procedimento;

b) Indicação do número de vagas a admitir ao CFG, bem como o ato que fixa essas vagas e a modalidade de relação jurídica de emprego público, quando aplicável;

c) Identificação dos locais onde as funções vão ser exercidas;

d) Caracterização dos postos de trabalho, a carreira e a categoria e a posição remuneratória correspondente;

e) Condições e locais de frequência do curso;

f) Requisitos de admissão ao procedimento;

g) Nível habilitacional exigido;

h) Forma e prazo de apresentação da candidatura;

i) Local e endereço eletrónico onde deve ser apresentada a candidatura;

j) Menção da obrigatoriedade da utilização de formulário próprio na candidatura;

k) Forma de convocação para os métodos de seleção;

l) Locais para a realização dos métodos de seleção;

m) Métodos de seleção e critérios de avaliação;

n) Descrição dos diversos métodos de seleção;

o) Fundamentação da opção pela utilização dos métodos de seleção de forma faseada;

p) Composição e identificação do júri;

q) Indicação de que 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 facultadas aos candidatos sempre que solicitadas;

r) Identificação dos documentos exigidos para efeitos de admissão ou avaliação dos candidatos;

s) Forma de publicitação dos resultados dos métodos de seleção e da lista unitária de ordenação final dos candidatos;

t) Legislação aplicável ao procedimento;

u) O valor devido pela apresentação da candidatura.

4 — A publicação por extrato deve mencionar a identificação da entidade que realiza o procedimento, o número e caracterização dos postos de trabalho a ocupar, identificando a carreira, a categoria e as habilitações exigidas, o prazo de candidatura, bem como a referência ao *Diário da República* onde se encontra a publicação integral.

Artigo 14.º

Designação do júri

1 — A publicitação de procedimento concursal implica a designação e constituição de um júri.

2 — O júri é designado pelo Comandante-Geral.

3 — 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.

Artigo 15.º

Composição do júri

1 — O júri é composto por um presidente e por dois vogais.

2 — O júri pode ser secretariado por pessoa a designar para esse efeito pelo Comandante-Geral.

3 — A composição do júri pode ser alterada por motivos de força maior, devidamente fundamentados, nomeadamente em caso de falta de quórum.

4 — No caso previsto no número anterior, a identificação do novo júri é publicitada pelos meios em que o tenha sido o procedimento concursal.

5 — O novo júri dá continuidade e assume integralmente todas as operações do procedimento já efetuadas.

Artigo 16.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.

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

a) Propor as fases que comportam os métodos de seleção, os temas a abordar na prova de conhecimentos e os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção;

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

c) Mandar notificar os candidatos, sempre que tal seja exigido;

d) Dirigir a tramitação do procedimento concursal;

e) Garantir aos candidatos o acesso às atas e aos documentos e a emissão de certidões ou reproduções autenticadas, quando pedido por escrito;

f) Submeter para homologação do Comandante-Geral a lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados e demais deliberações do júri.

3 — A calendarização a que o júri se propõe obedecer para o cumprimento dos prazos estabelecidos na presente portaria é definida nos dez dias úteis subsequentes à data-limite de apresentação de candidaturas.

Artigo 17.º

Funcionamento do júri

1 — O júri delibera com a participação efetiva e presencial de todos os seus membros, e as respetivas deliberações são tomadas por maioria e sempre por votação nominal.

2 — As deliberações do júri devem ser fundamentadas e registadas por escrito, podendo os candidatos ter acesso, nos termos da lei, às atas e aos documentos em que elas assentam.

3 — Em caso de impugnação, as deliberações escritas são facultadas à entidade que sobre ela tenha que decidir.

Artigo 18.º

Prevalência das funções de júri

O procedimento concursal é urgente, incorrendo os membros do júri em responsabilidade disciplinar quando, injustificadamente, não cumpram os prazos previstos na presente portaria, assim como os que venham a calendarizar.

Artigo 19.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 da reunião dos requisitos é efetuada por deliberação do júri na admissão ao procedimento concursal, sendo a validação formal dos mesmos realizada através da análise documental, a ocorrer até à constituição da relação jurídica de emprego público.

3 — O candidato deve reunir os requisitos referidos no n.º 1 até à data-limite de apresentação da candidatura.

Artigo 20.º

Prazo de candidatura

O prazo de apresentação de candidaturas é no mínimo de 10 dias e no máximo de quinze dias úteis contados da data da publicação no *Diário da República*.

Artigo 21.º

Forma de apresentação da candidatura

1 — A apresentação da candidatura é efetuada em suporte eletrónico, através do preenchimento de formulário próprio, de utilização obrigatória, contendo, entre outros, os seguintes elementos:

a) A menção de que o procedimento concursal se destina ao ingresso na categoria de Guardas para prestar serviço na Guarda;

b) Identificação da entidade que realiza o procedimento, quando não conste expressamente do documento que suporta a candidatura;

c) Identificação do candidato pelo nome, data de nascimento, sexo, nacionalidade, número de cartão do cidadão, número de identificação fiscal e endereço postal e eletrónico, entre outros;

d) A situação do candidato perante cada um dos requisitos de admissão exigidos;

e) Menção de que o candidato declara serem verdadeiros os factos constantes da candidatura e que preenche todos os requisitos de admissão.

2 — A validação eletrónica da candidatura deverá ser feita por submissão do formulário disponibilizado para esse efeito, devendo o candidato guardar o comprovativo.

3 — A candidatura só será validada com o pagamento da comparticipação no custo de procedimento, nos termos previstos na legislação em vigor.

Artigo 22.º

Apresentação de documentos

1 — A reunião dos requisitos legalmente exigidos para o recrutamento é comprovada através de documentos apresentados aquando da candidatura ou em momento a determinar pelo júri.

2 — Os documentos exigidos para efeitos de admissão são, entre outros, os seguintes:

a) Fotocópia do cartão de cidadão, respeitando o consentimento previsto no n.º 2 do artigo 5.º da Lei n.º 7/2007, de 5 de fevereiro;

b) Certificado de habilitações literárias ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito;

c) Certificado do registo criminal;

d) Documento comprovativo do cumprimento dos deveres militares, para os candidatos que não tenham prestado serviço militar nas Forças Armadas;

e) No caso de candidatos que cumpriram ou se encontram a cumprir o serviço militar, documento onde conste a situação militar atual do candidato, registo disciplinar e o tempo de serviço prestado nas Forças Armadas.

3 — A não apresentação dos documentos exigidos determina a exclusão do candidato do procedimento, quando, nos termos da publicitação, a falta desses documentos impossibilite a sua admissão ou avaliação.

4 — O júri pode, por sua iniciativa ou a requerimento do candidato, conceder um prazo suplementar 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.

5 — A apresentação de documento falso ou falsificado determina a exclusão do candidato do procedimento concursal ou de quaisquer das fases subsequentes, bem como a participação à entidade competente para efeitos de procedimento penal, e disciplinar quando aplicável.

Artigo 23.º

Apreciação das candidaturas

1 — Terminado o prazo para apresentação de candidaturas, o júri procede à verificação dos elementos apresentados pelos candidatos, designadamente a reunião dos requisitos exigidos e a apresentação dos documentos essenciais à admissão ou avaliação.

2 — Não havendo lugar à exclusão de qualquer candidato, convocam-se os candidatos, nos termos dos arti-

gos 24.º e 26.º, e iniciam-se os procedimentos relativos à utilização dos métodos de seleção.

3 — Havendo lugar à exclusão de candidatos, nos cinco dias úteis seguintes à conclusão do procedimento previsto no n.º 1, os candidatos excluídos são notificados para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

Artigo 24.º

Notificação dos candidatos

A notificação dos candidatos é efetuada por uma das seguintes formas:

a) Correio eletrónico com recibo de entrega da notificação;

b) Ofício registado;

c) Notificação pessoal;

d) Aviso publicado na 2.ª série do *Diário da República* informando da afixação em local visível e público das instalações da Guarda onde funcione o júri do procedimento e da disponibilização na sua página eletrónica.

Artigo 25.º

Pronúncia dos interessados

1 — O prazo para os interessados se pronunciarem é contado:

a) Da data do recibo de entrega do correio eletrónico;

b) Da data do registo do ofício, respeitada a dilação de três dias do correio;

c) Da data da notificação pessoal;

d) Da data da publicação do aviso na 2.ª série do *Diário da República*.

2 — Realizada a audiência dos interessados, o júri aprecia as questões suscitadas no prazo de dez dias úteis.

3 — Quando os interessados ouvidos sejam em número superior a cem, o prazo referido no número anterior é de vinte dias úteis.

4 — Findo o prazo referido no número anterior sem que tenha sido proferida deliberação, o júri justifica, por escrito, a razão excecional dessa omissão e tem-se por definitivamente adotado o projeto de deliberação.

5 — As alegações a apresentar pelos candidatos e a deliberação a proferir sobre as mesmas têm por suporte um formulário-tipo, de utilização obrigatória.

6 — Os candidatos excluídos são notificados nos termos do artigo anterior.

Artigo 26.º

Início da realização dos métodos de seleção

Os candidatos admitidos são convocados pela forma prevista no artigo 24.º, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

Artigo 27.º

Publicitação dos resultados dos métodos de seleção

1 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e pú-

blico das instalações onde funcione o júri do procedimento e disponibilizada na página eletrónica da Guarda.

2 — Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte pela forma prevista do artigo 24.º

Artigo 28.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 de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, calculada através de arredondamento até às centésimas, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

2 — A lista de ordenação final é elaborada no prazo de dez dias úteis após a realização do último método de seleção.

Artigo 29.º

CrITÉRIOS de ordenação preferencial

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) Maior classificação obtida na prova de conhecimentos;
- b) Maior classificação obtida na avaliação psicológica;
- c) Menor idade.

Artigo 30.º

Audiência dos interessados e homologação

1 — À lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, bem como às exclusões ocorridas no decurso da aplicação dos métodos de seleção, é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 23.º e nos n.ºs 1 a 5 do artigo 25.º

2 — No prazo de cinco dias úteis após a conclusão da audiência dos interessados, a lista unitária 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 Comandante-Geral.

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 — A notificação referida no número anterior é efetuada pela forma prevista do artigo 24.º

5 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações onde funcione o júri do procedimento e disponibilizada na página eletrónica da Guarda, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República*, com informação sobre a sua publicitação.

Artigo 31.º

Recrutamento

1 — Os candidatos aprovados após a aplicação dos métodos de seleção previstos no n.º 1 do artigo 6.º são convocados para frequentar o CFG, por ordem da lista unitária de ordenação final, até ao número de vagas fixadas no aviso de abertura do procedimento concursal.

2 — Não são admitidos ao curso os candidatos que apesar de aprovados e ordenados na lista de ordenação final

desistam da admissão ao curso ou não continuem a reunir as condições gerais e especiais enunciadas no respetivo aviso de abertura.

Artigo 32.º

Cessação do procedimento concursal

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 34.º, o procedimento concursal cessa com a ocupação das vagas constantes da publicitação ou, quando os postos não possam ser totalmente ocupados, por inexistência ou insuficiência de candidatos à prossecução do procedimento.

2 — Exceionalmente, o procedimento concursal pode, ainda, cessar por despacho devidamente fundamentado do Comandante-Geral, homologado pelo membro do Governo responsável pela área da administração interna, desde que não se tenha ainda procedido à notificação da lista de ordenação final dos candidatos, no âmbito da audiência dos interessados.

Artigo 33.º

Impugnação administrativa

1 — Da exclusão do candidato do procedimento concursal pode ser interposto recurso hierárquico para o Comandante-Geral, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

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

3 — Da homologação da lista de ordenação final pode ser interposto recurso hierárquico ou tutelar.

Artigo 34.º

Reservas de recrutamento

1 — Sempre que, em resultado de procedimento concursal comum, a lista de ordenação final, devidamente homologada, contenha um número de candidatos aprovados superior ao número de vagas fixado para a frequência do CFG, é constituída uma reserva de recrutamento, contendo os candidatos aprovados excedentários.

2 — A reserva de recrutamento pode ser utilizada se não tiverem decorrido mais de 18 meses, contados da data da homologação da lista de ordenação final, e haja necessidade de ocupação dos postos de trabalho.

Artigo 35.º

Restituição e destruição de documentos

1 — A documentação apresentada pelos candidatos não aprovados no procedimento, quando a sua restituição não seja solicitada no prazo máximo de um ano após a cessação do respetivo procedimento concursal, é destruída nos termos definidos pela Guarda.

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.

Artigo 36.º

Modelos de formulários

1 — São aprovados por despacho do Comandante-Geral os modelos de formulário-tipo a seguir mencionados:

- a) Formulário de candidatura;
- b) Formulário para o exercício do direito de participação dos interessados.

2 — Os formulários referidos no número anterior são de utilização obrigatória.

Artigo 37.º

Casos omissos

Os casos omissos no presente diploma serão solucionados por despacho do Comandante-Geral.

Artigo 38.º

Aplicação no tempo

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

Artigo 39.º

Entrada em vigor

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

O Ministro da Administração Interna, *Eduardo Arménio do Nascimento Cabrita*, em 11 de maio de 2018.

111456335

REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

Assembleia Legislativa

Decreto Legislativo Regional n.º 9/2018/M

Primeira alteração ao Decreto Legislativo Regional n.º 28/2016/M, de 15 de julho, que regula o regime jurídico dos concursos para seleção, recrutamento e mobilidade do pessoal docente da educação, dos ensinos básico e secundário e do pessoal docente especializado em educação e ensino especial da Região Autónoma da Madeira.

O processo de colocação de docentes é um processo dinâmico, devendo ser ajustado em função das alterações verificadas no contexto socioeconómico, designadamente a diminuição demográfica, conferindo à administração educativa mecanismos que possibilitem uma gestão mais eficiente dos recursos humanos docentes, em face das necessidades verificadas nas escolas.

A verificação de assimetrias em determinados grupos de recrutamento e zonas pedagógicas, veio criar uma consciencialização de que é necessário implementar, desde já, medidas conducentes à flexibilização e racionalização dos recursos humanos, salvaguardando-se a existência de componente letiva para os docentes que integram o sistema educativo regional.

Das alterações efetuadas pelo presente diploma destaca-se a criação de dois quadros de zona pedagógica, abrangendo as ilhas da Madeira e do Porto Santo, respetivamente, permitindo uma afetação mais adequada dos docentes das zonas pedagógicas pelas escolas, através do critério da graduação profissional, sem os constrangimentos verificados com as atuais limitações geográficas, permitindo ainda corrigir algumas das disfunções criadas com a existência do quadro de zona pedagógica único.

Esta solução contribuirá igualmente para uma melhor fixação dos profissionais que exercem funções no Porto

Santo, possibilitando que os atuais docentes dos quadros de zona pedagógica C e único dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, que se encontrem a exercer funções numa escola daquela ilha, possam optar pela sua integração naquele quadro de zona pedagógica.

Nesta sequência, é extinto o quadro de zona pedagógica único, bem como os quadros de zona pedagógica A, B, C e D.

Atendendo à existência de um número considerável de docentes com habilitação profissional para mais do que um grupo de recrutamento e que se encontram a exercer funções em área disciplinar diferente do seu grupo de vínculo, consagra-se uma norma habilitante para a criação de um procedimento especial de mudança de grupo de recrutamento, a aprovar oportunamente por portaria do membro do Governo Regional responsável pela área da educação, com a participação dos parceiros sindicais, e que deverá ter subjacente os princípios basilares do presente diploma.

Elimina-se a figura da bolsa para substituições, integrando-se os docentes do quadro de zona pedagógica sem colocação na reserva de recrutamento, em termos semelhantes ao existente a nível nacional, conferindo ainda mais transparência ao processo de colocação de docentes para satisfazer necessidades transitórias.

Através do presente diploma consagra-se ainda o índice 151 para os docentes licenciados não profissionalizados com certificado de competências pedagógicas, à semelhança do preconizado no regime de recrutamento e mobilidade do pessoal docente dos ensinos básico e secundário aplicável ao território de Portugal continental.

Finalmente, é introduzida uma norma de vinculação extraordinária destinada aos docentes que no ano escolar 2017/2018 se encontrem a exercer funções com horário anual e completo e possuam, pelo menos, dez anos de tempo de serviço docente e quatro contratos com a Secretaria Regional de Educação, com horário anual e completo, independentemente do grupo de recrutamento.

Foram observados os procedimentos de auscultação decorrentes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

Assim:

A Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira decreta, ao abrigo da alínea *d*) do n.º 1 do artigo 227.º da Constituição da República Portuguesa, conjugada com o artigo 39.º do Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma da Madeira, aprovado pela Lei n.º 13/91, de 5 de junho, na redação dada pelas Leis n.ºs 130/99, de 21 de agosto, e 12/2000, de 21 de junho, e com o artigo 27.º do Estatuto da Carreira Docente da Região Autónoma da Madeira, aprovado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 6/2008/M, de 25 de fevereiro, alterado pelos Decretos Legislativos Regionais n.ºs 17/2010/M, de 18 de agosto, 20/2012/M, de 29 de agosto, e 7/2018/M, de 17 de abril, o seguinte:

Artigo 1.º

Objeto

O presente diploma altera o regime jurídico dos concursos para seleção, recrutamento e mobilidade do pessoal docente da educação, dos ensinos básico e secundário e do pessoal docente especializado em educação e ensino espe-