

**MINISTÉRIO DAS FINANÇAS****Decreto-Lei n.º 498/88**

de 30 de Dezembro

Data de 1982 o primeiro diploma que tornou o concurso processo normal de recrutamento e selecção de pessoal para os quadros dos serviços e organismos da Administração Pública, passo dos mais significativos no sentido da democratização da função pública e da melhoria da gestão dos seus recursos humanos.

A experiência colhida da aplicação do citado diploma, o Decreto-Lei n.º 171/82, de 2 de Maio, e do Decreto-Lei n.º 44/84, de 3 de Fevereiro, que o veio substituir, aconselha, porém, a introdução de algumas alterações no regime vigente, de modo a aliviá-lo do pesado formalismo que o caracteriza e dotá-lo de mecanismos que garantam a satisfação cabal e atempada das necessidades de pessoal dos serviços e organismos públicos.

Nesta linha, as soluções consagradas no presente decreto-lei visam essencialmente prosseguir o aperfeiçoamento da gestão de recursos humanos, a melhoria da metodologia de selecção de pessoal, a simplificação de formalidades e a redução de prazos de execução do processo de concurso.

São dignas de realce, no âmbito dos objectivos mencionados, algumas inovações, designadamente:

- A transferência para os directores-gerais da competência para abertura de concursos;
- A alteração da forma de contagem do prazo de validade do concurso, que passa a reportar-se à lista de classificação final;
- A introdução da forma do concurso interno condicionado, que facultará a abertura de concursos restritos aos funcionários dos respectivos serviços e organismos;
- A institucionalização da noção de reserva de recrutamento, que permitirá a abertura de concursos, independentemente da existência de vagas;
- A consideração dos cursos de formação como método de selecção;
- Diversas medidas que permitirão reduzir de dois a quatro meses o actual prazo médio de duração dos concursos.

Da salientar ainda que através do presente diploma se procede à codificação do regime legal em causa, actualmente disperso por vários diplomas, que ora se revogam.

Assim:

No uso da autorização legislativa concedida pela alínea e) do artigo 16.º da Lei n.º 2/88, de 26 de Janeiro, e nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 201.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

**CAPÍTULO I****Objecto e âmbito de aplicação****Artigo 1.º****Objecto**

O presente decreto-lei estabelece os princípios gerais a que deverá obedecer o regime de recrutamento e selecção de pessoal para os quadros da Administração Pública.

**Artigo 2.º****Âmbito de aplicação**

1 — O regime estabelecido neste diploma aplica-se aos serviços ou organismos da Administração Pública e aos institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados ou de fundos públicos.

2 — O mesmo regime aplicar-se-á, com as necessárias adaptações, à administração local, mediante decreto-lei.

3 — A aplicação a que aludem os números precedentes far-se-á sem prejuízo dos princípios consignados no artigo 5.º

**Artigo 3.º****Excepções**

1 — O regime previsto no presente decreto-lei não se aplica ao recrutamento de pessoal dirigente.

2 — Os regimes de recrutamento e selecção de pessoal das carreiras diplomática, docente, de investigação, médica, de enfermagem, de técnicos de diagnóstico e terapêutica, dos administradores hospitalares e das forças de segurança obedecem a processo de concurso próprio.

**CAPÍTULO II****Princípios gerais de recrutamento e selecção de pessoal****Artigo 4.º****Conceito de recrutamento e selecção**

1 — O recrutamento de pessoal consiste num conjunto de operações que tem por objecto satisfazer as necessidades de pessoal dos serviços e organismos públicos, pondo à sua disposição os efectivos qualificados necessários à realização das suas atribuições.

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

**Artigo 5.º****Princípios gerais**

1 — Os processos de recrutamento e selecção de pessoal obedecem aos seguintes princípios:

- a) Liberdade de candidatura;
- b) Igualdade de condições e oportunidades para todos os candidatos;
- c) Divulgação atempada dos métodos de selecção, do sistema de classificação final a utilizar e dos programas das provas de conhecimentos, quando haja lugar à sua aplicação;
- d) Aplicação de métodos e critérios objectivos de avaliação;
- e) Neutralidade da composição do júri;
- f) Direito de recurso.

2 — O concurso é o processo de recrutamento e selecção normal e obrigatório para o pessoal abrangido pela aplicação do presente diploma.

3 — O disposto no número precedente não prejudica a utilização dos instrumentos de mobilidade previstos na lei.

### CAPÍTULO III

#### O concurso

##### Artigo 6.º

###### Tipos de concurso

- 1 — O concurso pode classificar-se quanto:
- À origem dos candidatos, em concursos internos ou externos;
  - À natureza das vagas, em concursos de ingresso ou de acesso;
  - À tramitação, em concursos de processo comum ou especial.
- 2 — Os concursos internos poderão ser gerais ou condicionados.
- 3 — O concurso considera-se:
- Interno geral, quando aberto a todos os funcionários, independentemente do serviço ou organismo a que pertençam;
  - Interno condicionado, quando, por decisão da entidade competente para promover a abertura de concursos de acesso, estes forem circunscritos a funcionários do serviço ou organismo para o qual é aberto ou do quadro único do respectivo departamento ministerial;
  - Externo, quando, no respeito pela legislação vigente sobre restrições à admissão de pessoal na Administração Pública, seja aberto a todos os indivíduos, estejam ou não vinculados aos serviços e organismos previstos no n.º 1 do artigo 2.º;
  - De ingresso ou de acesso, quando vise, respectivamente, o preenchimento de lugares das categorias de base ou superiores das respectivas carreiras;
  - De processo comum, quando abranger apenas a fase de habilitação;
  - De processo especial, quando abranger as fases de habilitação e afectação.

4 — Poderão candidatar-se aos concursos internos gerais de ingresso os agentes que desempenhem funções em regime de tempo completo, estejam sujeitos à disciplina, hierarquia e horário do respectivo serviço e possuam mais de três anos de serviço ininterrupto.

5 — Só pode haver lugar à realização de concursos internos condicionados, nos termos da alínea b) do n.º 3, quando nos serviços ou organismos a que respeitem existirem funcionários em condições de se candidatarem em número duplo ao das vagas existentes na categoria para que é aberto o concurso.

##### Artigo 7.º

###### Programas das provas

Os programas das provas de conhecimentos são aprovados por despacho:

- Do membro do Governo que tiver a seu cargo a Administração Pública, quando se trate de

carreiras comuns à Administração, considerando-se como tais as estabelecidas no presente diploma;

- Do membro do Governo competente, nos demais casos.

### CAPÍTULO IV

#### Processo de concurso comum

##### SECÇÃO I

##### Do júri

##### Artigo 8.º

###### Constituição e composição

1 — O júri do concurso é constituído por despacho do dirigente máximo do serviço ou organismo competente para a sua realização, podendo a sua composição ser alterada, por motivos ponderosos e devidamente fundamentados, até à data do início da aplicação dos métodos de selecção.

2 — O júri é composto por um presidente e por dois ou quatro vogais efectivos.

3 — O presidente do júri será designado de entre pessoal dirigente, de chefia ou funcionário com categoria não inferior à letra D, em qualquer dos casos pertencente ao serviço ou organismo competente para a realização do concurso.

4 — Nenhum dos membros do júri poderá ter categoria inferior àquela para que é aberto concurso.

5 — O despacho constitutivo do júri designará o vogal efectivo que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos.

6 — O despacho constitutivo do júri designará também, para as situações de falta e impedimento, vogais suplentes em número idêntico ao dos efectivos.

7 — Qualquer dos vogais do júri poderá ser funcionário alheio ao serviço ou serviços para que foi aberto concurso.

8 — Quando circunstâncias devidamente fundamentadas, relacionadas com conhecimentos técnicos específicos exigíveis para o exercício do cargo, o justificarem, poderá um dos vogais do júri ser elemento não vinculado, a qualquer título, à Administração Pública.

##### Artigo 9.º

###### Funcionamento

1 — O júri só pode funcionar quando estiverem presentes todos os seus membros, devendo as respectivas deliberações ser tomadas por maioria.

2 — Das reuniões do júri serão lavradas actas contendo os fundamentos das decisões tomadas.

3 — As actas são confidenciais, devendo ser presentes, em caso de recurso, à entidade que sobre ele tenha de decidir.

4 — Os interessados terão acesso, em caso de recurso, à parte das actas em que se definam os factores e critérios de apreciação aplicáveis a todos os candidatos e, bem assim, àquela em que são directamente apreciados.

5 — As certidões das actas deverão ser passadas no prazo de dois anos contado da data da entrada do requerimento.

6 — O júri será secretariado por um vogal por ele escolhido ou por funcionário a designar para o efeito.

#### Artigo 10.º

##### Competência

1 — O júri é responsável por todas as operações do concurso.

2 — A competência prevista no número precedente não prejudica a faculdade de o júri, mediante prévia autorização do respectivo dirigente, poder solicitar a organismos públicos ou privados especializados na matéria a realização de todas ou parte das operações do concurso.

3 — O júri poderá solicitar aos serviços a que pertençam os concorrentes os elementos considerados necessários, designadamente os seus processos individuais.

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

## SECÇÃO II

### Abertura e prazo de validade do concurso

#### Artigo 11.º

##### Pressupostos e objectivos da abertura de concurso

1 — O concurso pode ser aberto:

- a) Para provimento de todos ou alguns dos lugares vagos existentes à data da abertura do concurso, abrangendo ou não os que vierem a vagar no decurso do respectivo prazo de validade que correspondam a necessidades concretas do respectivo serviço ou organismo;
- b) Para a constituição de reservas de recrutamento, com vista à satisfação de necessidades previsionais de pessoal, independentemente da existência de vagas à data da sua abertura, mas no pressuposto de que estas ocorrerão no decurso do prazo de validade do concurso.

2 — A abertura de concurso para lugares vagos de carreiras com dotação global de lugares pode fazer-se para qualquer categoria da respectiva carreira.

#### Artigo 12.º

##### Noção e constituição de reserva de recrutamento

1 — Considera-se reserva de recrutamento o conjunto de candidatos aprovados em concurso, com o objectivo de satisfazerem necessidades previsionais de pessoal dos respectivos serviços e organismos.

2 — A constituição de reservas de recrutamento poderá fazer-se:

- a) Para categorias de ingresso das respectivas carreiras;
- b) Para categorias de acesso, quando for possível prever com exactidão a ocorrência de vagas, nomeadamente as resultantes da passagem à situa-

ção de aposentação ou de movimentos em cadeia suscitados pela abertura de concurso para lugares de topo ou intermédios da respectiva carreira.

#### Artigo 13.º

##### Restrições à abertura de concursos

Sob pena de inexistência jurídica, só pode haver lugar à abertura de concursos:

- a) Internos condicionados, nos termos do n.º 5 do artigo 6.º;
- b) Externos, na sequência de despacho de descongelamento das categorias cujos lugares se pretendem prover e após consulta à Direcção-Geral da Administração Pública (DGAP) sobre a existência de excedentes ou de funcionários ou agentes considerados subutilizados, qualificados para o exercício das correspondentes funções.

#### Artigo 14.º

##### Competência para a abertura de concurso

1 — A competência para autorizar a abertura de concurso respeita:

- a) Ao dirigente máximo do serviço competente para a sua realização;
- b) Ao director-geral que tem a seu cargo o recrutamento e gestão do pessoal do respectivo ministério;
- c) Ao director-geral da Administração Pública, no caso de centralização de recrutamento para categorias de ingresso de carreiras comuns à Administração, nos termos do artigo 38.º, n.º 1.

2 — Do despacho de autorização de abertura de concurso deve constar obrigatoriamente a constituição do júri.

#### Artigo 15.º

##### Publicitação de concursos

1 — O processo de concurso inicia-se com a publicação do respectivo aviso de abertura na 2.ª série do *Diário da República*.

2 — A publicação deverá fazer-se, sempre que possível, através de órgãos de comunicação social de expansão nacional e de folhetos de divulgação, sendo a primeira obrigatória sempre que se trate de concursos externos.

3 — O disposto no n.º 1 não é aplicável nos casos de concursos para lugares de acesso relativos a carreiras verticais com dotação global, sempre que os lugares do correspondente quadro se encontrem totalmente preenchidos, bem como nos concursos internos condicionados, devendo, nestes casos, a publicitação ser feita em ordem de serviço a afixar nos locais a que tenham acesso os funcionários que reúnam as condições de admissão a concurso e comunicada por ofício registado, na data da afixação, àqueles que, por motivos justificados, se encontrem ausentes do serviço ou organismo.

## Artigo 16.º

## Conteúdo do aviso de abertura

Dos avisos de abertura de concurso devem constar obrigatoriamente:

- a) A categoria, carreira e serviço ou serviços a que se refere;
- b) O tipo de concurso, o seu prazo de validade, o número de vagas a prover e, no caso de se tratar de concurso visando a constituição de reservas de recrutamento, menção expressa a esse facto;
- c) A composição do júri;
- d) A descrição sumária das funções correspondentes aos lugares a prover e os requisitos gerais ou especiais de admissão;
- e) A forma e o prazo para apresentação das candidaturas, elementos que devem constar dos requerimentos de admissão, enumeração dos documentos necessários para a apreciação do mérito dos candidatos ou para a respectiva classificação ou graduação e, bem assim, aqueles cuja apresentação inicial seja dispensável, designadamente, quando se trate de concurso de ingresso, os referentes aos requisitos a que aludem as alíneas a), b), d), e) e f) do artigo 22.º;
- f) A indicação da necessidade de utilização de requerimentos de modelo tipo, quando existam;
- g) A entidade, com o respectivo endereço, à qual deve ser apresentada a candidatura;
- h) A especificação dos métodos de selecção a utilizar, indicação das fases eliminatórias, quando existam, e, no caso de prestação de provas de conhecimentos, identificação do respectivo programa;
- i) Local de trabalho, remunerações e outras condições de trabalho;
- j) Menção obrigatória à existência de despacho de descongelamento e ao parecer da Direcção-Geral da Administração Pública a que se refere o artigo 13.º, no caso de concursos externos;
- l) Indicação do local ou locais onde serão afixadas, quando for caso disso, a lista dos candidatos e a lista de classificação final do concurso, bem como quaisquer outros elementos julgados necessários para melhor esclarecimento dos interessados;
- m) Menção expressa do presente diploma, bem como, se for o caso, de qualquer outro especialmente aplicável ao concurso.

## Artigo 17.º

## Apresentação de candidaturas

1 — Os requerimentos de admissão a concurso, assim como os documentos que os devam instruir, podem ser entregues pessoalmente ou remetidos pelo correio, com aviso de recepção expedido até ao termo do prazo fixado.

2 — No aviso de abertura poderá ser determinado que o envio dos requerimentos se faça exclusivamente pelo correio, quando se trate de concursos externos.

3 — Os serviços e organismos poderão adoptar requerimentos de modelo tipo a utilizar obrigatoriamente pelos candidatos em substituição dos requerimentos a que aludem os números precedentes.

4 — No caso previsto no número precedente, os serviços e organismos deverão enviar em tempo útil os requerimentos de modelo tipo aos candidatos que, residindo noutra localidade, o solicitem.

5 — Na entrega pessoal do requerimento de admissão é obrigatória a passagem de recibo pela entidade que o receba.

## Artigo 18.º

## Prazo para apresentação de candidaturas

1 — O prazo para apresentação de candidatura a concurso é fixado em 15 dias para os concursos internos gerais e em 15 a 30 dias para os concursos externos, contando-se o prazo a partir da data da publicação no *Diário da República* do aviso de abertura de concurso.

2 — No caso de concursos internos condicionados e dos concursos para lugares de acesso relativos a carreiras verticais com dotação global cujos lugares do correspondente quadro se encontrem totalmente preenchidos, o prazo de apresentação de candidaturas é de dez dias, contado a partir da data da afixação da ordem de serviço a que se refere o artigo 15.º, n.º 3, ainda que os candidatos tenham sido notificados por meio de ofício sob registo, nos termos da parte final do mesmo preceito.

3 — Os prazos fixados nos números anteriores poderão ser prorrogados por período nunca superior ao inicialmente fixado pela entidade competente para autorizar a abertura do respectivo concurso, desde que se verifiquem casos de força maior que impeçam o cumprimento dos mesmos, dando-se do facto conhecimento aos candidatos através dos meios utilizados na publicitação do concurso.

## Artigo 19.º

## Documentação a apresentar pelos candidatos

1 — Os requerimentos de admissão a concurso deverão ser acompanhados da documentação exigida no respectivo aviso de abertura, sob pena de exclusão, salvo se a sua apresentação for declarada temporariamente dispensável, caso em que os candidatos declararão nos requerimentos, sob compromisso de honra, a situação precisa em que se encontram relativamente a cada um dos requisitos gerais ou especiais de admissão.

2 — Os serviços e organismos públicos deverão emitir a documentação exigível para admissão a concurso dentro do prazo estabelecido para apresentação das candidaturas, desde que requerida com uma antecedência mínima de três dias.

3 — O disposto na parte final do n.º 1 não impede que o júri exija aos candidatos, em caso de dúvida sobre a respectiva situação, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

4 — Os funcionários e agentes pertencentes aos serviços ou organismos para cujos lugares o concurso é aberto são dispensados da apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos que constem do respectivo processo individual.

5 — Nos requerimentos de admissão a concurso poderão ser especificadas quaisquer circunstâncias que os candidatos considerem passíveis de influírem na apreciação do seu mérito ou de constituírem motivo de preferência legal, as quais, todavia, só serão tidas em consideração pelo júri se devidamente comprovadas.

6 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei penal.

### Artigo 20.º

#### Prazo de validade

1 — O prazo de validade do concurso poderá ser fixado de seis meses a dois anos contados da data da publicação da respectiva lista de classificação final.

2 — O disposto no número precedente não se aplica aos concursos que visem exclusivamente o provimento das vagas existentes à data da sua abertura, caso em que o concurso se esgota com o preenchimento daquelas.

3 — Não caduca o prazo de validade dos concursos relativamente aos candidatos que, tendo sido providos interinamente nos termos do n.º 2 do artigo 37.º no decurso do mesmo prazo para lugar da correspondente categoria, venham neles a ser providos a título provisório ou definitivo, desde que sem interrupção de funções ou com interrupções por períodos não superiores a 60 dias e por motivos que não lhes sejam imputáveis.

4 — Os concursos que visem a constituição de reservas de recrutamento são válidos para as vagas que ocorram no prazo máximo de dois anos contado da data da publicação da respectiva lista de classificação final.

5 — Sempre que o concurso seja aberto por prazos inferiores aos prazos máximos referidos nos n.ºs 1 e 4, poderá a entidade competente para autorizar a sua abertura, por razões devidamente fundamentadas, prorrogá-los até àquele limite.

6 — A fixação do prazo de validade do concurso incumbe à entidade competente para a sua abertura.

## SECÇÃO III

### Admissão a concurso

#### Artigo 21.º

##### Requisitos de admissão a concurso

1 — Só podem ser admitidos a concurso os candidatos que satisfaçam os requisitos gerais referidos neste diploma e os requisitos especiais legalmente exigidos para o provimento dos lugares a preencher.

2 — Os candidatos deverão reunir os requisitos referidos no número anterior até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas.

#### Artigo 22.º

##### Requisitos gerais

São requisitos gerais de admissão a concurso:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos exceptuados por lei especial ou convenção internacional;
- b) Ter 18 anos completos;
- c) Possuir as habilitações literárias legalmente exigidas para o desempenho do cargo;
- d) Ter cumprido os deveres militares ou de serviço cívico, quando obrigatório;
- e) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;

f) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício da função e ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

#### Artigo 23.º

##### Requisitos de admissão a concurso para lugares de acesso

1 — No caso de concursos para lugares de acesso são ainda requisitos de admissão:

- a) A permanência, nos termos da lei geral ou especial, de um período mínimo de tempo na categoria imediatamente inferior, independentemente do serviço a que a vaga respeite, sem prejuízo do disposto na alínea b) do n.º 3 do artigo 6.º;
- b) A adequada classificação de serviço;
- c) As habilitações literárias e ou qualificações profissionais previstas na lei geral ou nas leis orgânicas dos serviços;
- d) O exercício, pelo menos durante os últimos três ou dois anos, de funções de conteúdo idêntico ao dos lugares a preencher, consoante, respectivamente, o candidato possua classificação de serviço de *Bom* ou *Muito bom* naqueles períodos.

2 — Para efeitos do disposto na alínea d) do n.º 1, considera-se haver identidade de conteúdo funcional quando as tarefas e responsabilidades do cargo a prover forem da mesma natureza das exercidas pelo candidato e fizerem apelo a habilitações e ou qualificações profissionais do mesmo nível.

3 — A identidade de conteúdo funcional avalia-se com base em declaração passada pelo serviço ou organismo onde o funcionário exerça funções no período de referência a que alude a alínea d) do n.º 1, a qual especificará as tarefas e responsabilidades que lhe estiverem cometidas.

4 — Os concursos de acesso para lugares de carreiras verticais com dotação global serão circunscritos aos funcionários dos respectivos serviços sempre que se verifique que a totalidade dos lugares do correspondente quadro se encontra preenchida.

#### Artigo 24.º

##### Elaboração e publicação da lista de candidatos

1 — Findo o prazo de apresentação das candidaturas, o júri elaborará, no prazo máximo de 30 dias, a lista dos candidatos admitidos e excluídos do concurso, com indicação sucinta dos motivos de exclusão, prazo esse que poderá ser prorrogado por igual período em casos devidamente fundamentados, designadamente o elevado número de candidatos, por despacho da entidade competente para a abertura do concurso.

2 — Concluída a elaboração da lista, o júri promoverá:

- a) A sua imediata remessa para publicação na 2.ª série do *Diário da República*, se o número de candidatos for igual ou superior a 50;
- b) A publicação na 2.ª série do *Diário da República* de um aviso informando os interessados

do local ou locais onde podem consultar a lista, se o número de candidatos for inferior a 50, e a afixação da mesma na data da publicação do referido aviso;

- c) O envio aos candidatos referidos na alínea anterior, na data da publicação do aviso nela também mencionado e através de ofício registado, de fotocópia da lista, com indicação dos motivos determinantes da exclusão do concurso, quando for caso disso;
- d) A afixação da lista em local público dos respectivos serviços ou organismos, quando se trate de concursos internos condicionados ou de concursos relativos a carreiras verticais com dotação global, nos termos do artigo 15.º, n.º 3.

3 — Os candidatos excluídos podem recorrer para o dirigente máximo do serviço ou para membro do Governo competente, quando aquele seja membro do júri, no prazo de dez dias a contar da data da publicação ou afixação da lista, contando-se o mesmo a partir da data do registo da comunicação a que se reporta a alínea c) do número anterior, respeitada a dilação de três dias no tocante aos candidatos mencionados na alínea b) do mesmo número.

4 — A interposição de recursos não suspende as operações do concurso, as quais prosseguirão até à fase de elaboração da lista de classificação final, exclusive, salvo nos concursos em que haja lugar a prestação de provas de conhecimentos ou de exame psicológico de selecção.

5 — A entidade recorrida deverá decidir do recurso no prazo máximo de dez dias a contar da data da sua interposição.

6 — Sempre que seja dado provimento ao recurso, o júri promoverá, no prazo de cinco dias contados da data da decisão, o envio para publicação na 2.ª série do *Diário da República* ou a afixação, nos termos do n.º 2, da alteração à lista dos candidatos.

#### SECÇÃO IV

##### Seleção de pessoal

#### Artigo 25.º

##### Princípio geral

A definição dos métodos de selecção e respectivo conteúdo e, bem assim, quando for caso disso, dos programas das provas de conhecimentos aplicáveis a cada categoria deverá fazer-se em função do complexo de tarefas e responsabilidades inerentes ao respectivo conteúdo funcional e ao conjunto de requisitos de natureza física, psicológica, habilitacional ou profissional exigível para o seu exercício.

#### Artigo 26.º

##### Métodos de selecção

1 — No concurso serão utilizados, isolados ou conjuntamente, os seguintes métodos de selecção:

- a) Provas de conhecimentos;
- b) Avaliação curricular;

- c) Cursos de formação profissional;
- d) Entrevista profissional de selecção;
- e) Exame psicológico de selecção;
- f) Exame médico de selecção.

2 — Os métodos de selecção referidos nas alíneas d) a f) do número anterior só poderão ser utilizados conjuntamente com um ou mais dos referidos nas restantes alíneas.

3 — Poderão ter carácter eliminatório:

- a) Os métodos de selecção referidos nas alíneas a), b) e c) do n.º 1;
- b) Os métodos de selecção referidos nas alíneas d) e e) do n.º 1, nos concursos de ingresso, sempre que o conteúdo funcional do cargo a prover o justifique.

4 — O exame médico de selecção é sempre eliminatório.

5 — Os métodos de selecção referidos nas alíneas a), c) e e) do n.º 1 poderão comportar mais de uma fase, sendo ou não cada uma delas de per si eliminatória, desde que o respectivo método o seja.

6 — É garantida a privacidade do exame psicológico de selecção e do exame médico, sendo transmitidos aos júris dos concursos os resultados sob a forma de uma apreciação global referente à aptidão dos candidatos relativamente às funções a exercer.

7 — A revelação ou transmissão dos resultados do exame psicológico de selecção a outra pessoa que não o próprio candidato ou o júri do concurso implica quebra do dever de sigilo.

8 — O conteúdo programático e o sistema de funcionamento e avaliação dos cursos de formação a que alude a alínea c) do n.º 1 serão estabelecidos em despacho do membro do Governo competente.

9 — Sem prejuízo dos métodos de selecção mencionados no n.º 1, o provimento definitivo pode ser, por lei, condicionado à frequência de estágio probatório quando se trata de lugares de ingresso ou se verifique mudança de carreira.

10 — O estágio probatório a que se refere o número anterior é regulamentado por despacho do membro do Governo competente.

#### Artigo 27.º

##### Objectivos dos métodos de selecção

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

- a) As provas de conhecimentos — avaliar o nível de conhecimentos académicos e ou profissionais dos candidatos exigíveis para o exercício de determinada função;
- b) A avaliação curricular — avaliar as aptidões profissionais dos candidatos, ponderando, de acordo com as exigências da função, a habilitação académica de base, a formação e a qualificação e experiência profissionais na área para que o concurso for aberto;
- c) Os cursos de formação profissional — proporcionar e avaliar a preparação profissional dos candidatos para o exercício de determinada função através de acções de formação específicas para o lugar a prover;

- d) A entrevista profissional de selecção — determinar e avaliar, numa relação interpessoal e de forma objectiva e sistemática, as capacidades e aptidões do candidato por comparação com o perfil de exigências da função;
- e) O exame psicológico de selecção — avaliar as capacidades e características de personalidade dos candidatos através da utilização de técnicas psicológicas, visando determinar a sua adequação à função;
- f) O exame médico de selecção — avaliar as condições físicas e psíquicas dos candidatos, tendo em vista determinar a sua aptidão para o exercício da função.

2 — As provas de conhecimentos poderão assumir a natureza de teóricas ou práticas, de conhecimentos gerais, de conhecimentos específicos, escritas e ou orais.

3 — A classificação de serviço será ponderada obrigatoriamente como factor de apreciação nos concursos de acesso em que o método de selecção seja a avaliação curricular.

#### Artigo 28.º

##### Aplicação dos métodos de selecção

1 — Sempre que haja lugar a aplicação de métodos de selecção que impliquem a presença dos concorrentes, deve divulgar-se, na lista de candidatos a que alude o artigo 24.º, o local, data e horário de prestação dos mesmos ou, não sendo possível, indicar-se os processos de divulgação daqueles elementos.

2 — Na aplicação dos métodos de selecção por recurso a entidades estranhas ao júri nos termos do artigo 29.º, não é necessária a presença dos elementos do júri.

3 — Quando as condições de aplicação dos métodos de selecção, em particular das provas de conhecimentos, o exijam, designadamente quando ocorram simultaneamente em vários locais, o júri poderá providenciar pela designação do pessoal necessário à entrega, vigilância e recolha das mesmas.

4 — A aplicação dos métodos de selecção deverá ter início no prazo máximo de 30 dias contado da publicação da lista de candidatos a concurso, prazo aquele que poderá, por motivos ponderosos devidamente fundamentados, designadamente quando estejam em causa aspectos organizativos de concursos com elevado número de candidatos, ser prorrogado por igual período, por despacho da entidade competente para a abertura do concurso.

#### Artigo 29.º

##### Recurso a entidades estranhas ao júri

Os serviços ou organismos poderão solicitar à Direcção-Geral da Administração Pública ou a outros serviços públicos ou privados competentes em matéria de organização e pessoal a realização de todas ou algumas das operações de recrutamento e selecção de pessoal.

#### Artigo 30.º

##### Apoio à preparação dos candidatos

Sempre que a selecção fizer apelo a conhecimentos não incluídos no currículo escolar correspondente às habilitações exigidas para provimento no cargo, devem os

serviços ou organismos a que o concurso disser respeito fornecer atempadamente aos candidatos a documentação considerada indispensável à sua preparação ou, na sua falta, indicar a bibliografia e a legislação base necessária e, bem assim, facilitar aos seus funcionários e agentes a frequência de acções de formação organizadas com o mesmo objectivo.

## SECÇÃO V

### Classificação dos candidatos

#### Artigo 31.º

##### Sistema de classificação

Os resultados obtidos na aplicação dos métodos de selecção serão classificados de 0 a 20 valores, excepto no exame psicológico e no exame médico de selecção, aos quais serão atribuídas as seguintes menções qualitativas:

- a) Exame psicológico — *Favorável preferencialmente, Bastante favorável, Favorável, Favorável com reservas e Não favorável*, correspondendo-lhes as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respectivamente;
- b) Exame médico — *Apto* ou *Não apto*.

#### Artigo 32.º

##### Classificação final dos candidatos no concurso

1 — Finda a aplicação dos métodos de selecção, o júri procederá, no prazo máximo de quinze dias, à classificação e ordenação dos candidatos e elaborará acta da qual constará a lista de classificação final e sua fundamentação.

2 — O prazo previsto no número anterior poderá ser excepcionalmente prorrogado até 30 dias pela entidade competente para autorizar a abertura do concurso quando o número de candidatos o justifique.

3 — A acta a que se refere o n.º 1 será homologada pelo dirigente máximo do serviço no prazo de dez dias.

4 — Na classificação final adoptar-se-á a escala de 0 a 20 valores, considerando-se excluídos os candidatos que nas fases ou métodos de selecção eliminatórios ou na classificação final obtenham classificação inferior a 10 valores, considerando-se como tal, por arredondamento, as classificações inferiores a 9,5 valores, e, bem assim, os que sejam considerados não aptos no exame médico de selecção.

5 — A classificação final resultará da média aritmética simples ou ponderada das classificações obtidas em todas as operações de selecção.

6 — Em caso de igualdade de classificação, nos concursos internos preferem, sucessivamente, os candidatos mais antigos na categoria, na carreira ou na função pública e, subsistindo igualdade, o candidato do serviço ou organismo interessado.

7 — Competirá ao júri do concurso estabelecer critérios de desempate sempre que se verifique igualdade de classificação nos concursos externos e, bem assim, se após a aplicação dos critérios referidos no número anterior subsistir igualdade.

## Artigo 33.º

## Publicitação da lista de classificação final

Homologada a acta a que se refere o n.º 1 do artigo 32.º, a lista de classificação final deverá ser publicitada nos termos estabelecidos no artigo 24.º, n.º 2, no prazo máximo de cinco dias.

## Artigo 34.º

## Recurso

1 — Da homologação cabe recurso, com efeito suspensivo, a interpor para o membro do Governo competente, nos termos estabelecidos no artigo 24.º, n.º 3.

2 — O membro do Governo competente deve decidir no prazo de quinze dias a contar da data da interposição do recurso.

## SECÇÃO VI

## Provimento

## Artigo 35.º

## Ordem de provimento

1 — Os candidatos aprovados serão providos nos lugares vagos segundo a ordenação das respectivas listas de classificação final.

2 — Serão abatidos à lista de classificação final os candidatos aprovados que:

- a) Recusem ser providos no lugar a que têm direito de acordo com a sua ordenação;
- b) Não compareçam para tomar posse no prazo legal, por motivos que lhes sejam imputáveis;
- c) Apresentem documentos que não façam prova das condições necessárias para o provimento ou não façam a sua apresentação nos prazos previstos no artigo 36.º

3 — Os despachos de nomeação não poderão ser proferidos antes de decorrido o prazo estabelecido para a interposição de recurso da homologação da lista de classificação final, previsto no n.º 1 do artigo 34.º

## Artigo 36.º

## Documentação a apresentar para o provimento

1 — Os concorrentes serão notificados, através de ofício sob registo, para no prazo máximo de quinze dias procederem à entrega dos documentos necessários para o provimento que não tenham sido exigidos na admissão a concurso.

2 — O prazo estabelecido no número anterior poderá ser prorrogado até 30 dias, em casos excepcionais, quando a falta de apresentação de documentos dentro do prazo inicial não seja imputável ao interessado.

3 — Considera-se entregue dentro do prazo a documentação de cujo aviso de recepção resulte ter sido expedida até ao termo dos prazos fixados nos n.ºs 1 e 2.

## Artigo 37.º

## Preenchimento precário de lugares de acesso

1 — Ao provimento em lugares de acesso a título interino ou noutro regime de precariedade que não possa converter-se em definitivo não é aplicável o disposto no n.º 2 do artigo 5.º

2 — O provimento interino de lugares de acesso para o qual existam funcionários concursados obedecerá à ordem de classificação do respectivo concurso.

## CAPÍTULO V

## Processo de concurso especial

## Artigo 38.º

## Concurso especial

1 — O processo de concurso especial aplicar-se-á sempre que se verifiquem necessidades de pessoal relativas a categorias de ingresso de carreiras comuns à Administração cujo recrutamento seja centralizado ao nível da Direcção-Geral da Administração Pública por resolução do Conselho de Ministros.

2 — Quando o recrutamento vise a satisfação de necessidades de pessoal de todos ou alguns serviços ou organismos de um mesmo departamento ministerial, quer os mesmos sejam ou não abrangidos por um quadro único de pessoal, ou de serviços ou unidades orgânicas territorialmente desconcentradas, poderá a entidade competente para a abertura do concurso optar pela utilização do processo de concurso especial.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 1, consideram-se carreiras comuns à Administração:

- a) A de oficial administrativo;
- b) A de telefonista;
- c) A de motorista;
- d) A de auxiliar administrativo;
- e) As de pessoal operário.

4 — Podem ainda ser consideradas carreiras comuns as que vierem a ser definidas como tal em decreto-lei.

## Artigo 39.º

## Competência

1 — São competentes para a realização dos concursos a que se refere o artigo precedente:

- a) A Direcção-Geral da Administração Pública, no caso do n.º 1;
- b) Os serviços responsáveis pela abertura dos concursos, na hipótese referida no n.º 2.

2 — O disposto no n.º 1 não prejudica a possibilidade de os serviços e organismos a que alude a alínea b) se socorrem da faculdade prevista no artigo 29.º

## Artigo 40.º

## Fases do processo de concurso especial

1 — O processo de concurso especial compreende as seguintes fases:

- a) Habilitação;
- b) Afectação.

2 — A fase de habilitação compreende todas as operações de recrutamento e selecção de pessoal, sendo-lhe aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto nos capítulos anteriores.

3 — A fase de afectação visa a ordenação dos candidatos aprovados na fase de habilitação em função das candidaturas apresentadas e o subsequente provimento das vagas nos termos dos artigos 35.º a 37.º

#### Artigo 41.º

##### Fase de afectação

1 — O serviço responsável pela abertura de concurso especial deverá, para efeitos de afectação aos serviços dos candidatos aprovados, publicar um aviso na 2.ª série do *Diário da República* do qual conste:

- a) A identificação dos serviços ou organismos onde existam as vagas e a sua localização;
- b) Categorias a prover;
- c) Número de lugares vagos;
- d) Forma, prazo e local para apresentação de candidaturas pelos concorrentes aprovados.

2 — Os concorrentes serão ordenados de acordo com a lista de classificação final a que se refere o artigo 32.º

#### Artigo 42.º

##### Júri

Os júris dos concursos de processo especial a que alude o n.º 2 do artigo 38.º incluirão obrigatoriamente um ou dois elementos dos serviços por eles abrangidos, consoante os mesmos sejam compostos por três ou cinco membros, respectivamente.

### CAPÍTULO VI

#### Disposições transitórias e finais

#### Artigo 43.º

##### Abertura de concurso para lugares em extinção

1 — A abertura de concurso para lugares em extinção só pode fazer-se para lugares de acesso.

2 — Consideram-se lugares em extinção os integrados em carreiras a extinguir à medida que vagarem, da base para o topo, e os integrados em quadros paralelos ou de supranumerários.

3 — Só poderão candidatar-se a concurso para os lugares a que se refere o n.º 1 os funcionários providos em quadros e ou carreiras em vias de extinção.

#### Artigo 44.º

##### Prazos

Na contagem dos prazos estabelecidos no presente diploma serão observados os seguintes princípios:

- a) Os prazos são contínuos, não se considerando, porém, o dia em que ocorra o evento;
- b) Sempre que os prazos terminem num sábado, domingo ou dia feriado, o seu termo transfere-se para o 1.º dia útil seguinte.

#### Artigo 45.º

##### Impressos

Os serviços e organismos públicos poderão adoptar os impressos de modelo tipo considerados necessários à aplicação do presente diploma, os quais serão aprovados pelo dirigente competente para a abertura do concurso.

#### Artigo 46.º

##### Restituição e destruição de documentos

1 — Será destruída a documentação apresentada pelos candidatos a concurso se a sua restituição não for solicitada no prazo máximo de um ano após o termo do prazo de validade do respectivo concurso.

2 — A documentação apresentada pelos candidatos respeitante a concursos que tenham sido objecto de recurso só poderá ser destruída ou restituída após a execução da sentença.

#### Artigo 47.º

##### Excepção ao regime previsto neste diploma

O regime previsto neste diploma não se aplica aos concursos abertos antes da sua entrada em vigor e até ao termo do período da sua validade.

#### Artigo 48.º

##### Adequação da legislação especial

1 — Os concursos obedecem à regulamentação prevista no presente decreto-lei, caducando os regulamentos especiais existentes.

2 — As disposições de lei especial sobre concursos relativas a categorias e carreiras a que se aplica o presente diploma que contrariem os princípios nele consignados serão adequadas ao mesmo no prazo de 60 dias contado da sua entrada em vigor.

#### Artigo 49.º

##### Revogação

São revogados:

- a) O artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 49 031, de 27 de Maio de 1969;
- b) O Decreto-Lei n.º 44/84, de 3 de Fevereiro;
- c) O Decreto-Lei n.º 238/85, de 8 de Julho;
- d) O Decreto-Lei n.º 204/88, de 16 de Junho;
- e) O artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 446/88, de 9 de Dezembro.

#### Artigo 50.º

##### Entrada em vigor

Este diploma entra em vigor 30 dias após a data da sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 29 de Dezembro de 1988. — *Aníbal António Cavaco Silva* — *Rui Carlos Alvarez Carp* — *Luís Francisco Valente de Oliveira*.

Promulgado em 30 de Dezembro de 1988.

Publique-se.

O Presidente da República, MARIO SOARES.

Referendado em 30 de Dezembro de 1988.

O Primeiro-Ministro, *Aníbal António Cavaco Silva*.