

TABELA B

(artigo 6.º, n.º 2)

Categoria/Carreira	Período de quatro horas (por cada elemento)		Por cada hora adicional (por cada elemento)	
	Dias úteis das 8 às 20 horas	Sábados, domingos, feriados e dias úteis das 20 às 8 horas	Dias úteis das 8 às 20 horas	Sábados, domingos, feriados e dias úteis das 20 às 8 horas
Oficial	37,50 €	55,50 €	11,50 €	14,50 €
Sargento/Chefe	30,00 €	44,50 €	9,50 €	12,50 €
Cabo (*)/Agente Principal (*) / Guarda (*)/Agente (*)	26,50 €	39,50 €	7,50 €	10,50 €

(*) Quando em exercício de funções de coordenação auferem os valores previstos para Sargentos e Chefes.

ANEXO III

Tabela de valores devidos pela utilização de canídeos e equídeos em serviços remunerados prestados pela GNR e PSP

(artigo 6.º, n.º 6)

Animais	Período inicial de quatro horas (por cada animal)	Por cada hora adicional (por cada animal)
Equídeos	50,00 €	12,50 €
Canídeos	36,00 €	9,00 €

ANEXO IV

Tabela de valores devidos pela utilização de veículos e equipamentos em serviços remunerados prestados pela GNR e PSP

(artigo 6.º, n.º 7)

Até 10 km.	Unidade (viatura)	9 €
Por cada quilómetro adicional — viaturas ligeiras e motociclos	Unidade (km)	km x 0,65 €
Por cada quilómetro adicional — viatura pesada	Unidade (km)	km x 1,30 €
Grades de ordem pública	Unidade/24 horas	2,50 €

FINANÇAS E JUSTIÇA**Portaria n.º 299/2016****de 29 de novembro**

O novo Estatuto do Pessoal do Corpo da Guarda Prisional (EPCGP), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 3/2014, de 9 de janeiro, estabelece no seu artigo 32.º que a tramitação do procedimento concursal para o recrutamento para as carreiras e categorias do Corpo da Guarda Prisional (CGP) é aprovado por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da justiça e da Administração Pública.

Por sua vez, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, estabelece, entre outras matérias, os princípios a aplicar ao recrutamento e seleção de pessoal, consubstanciados pela Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e

republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal.

Esta Portaria, no n.º 2 do artigo 1.º, que regula o seu objeto, determina a sua não aplicação ao recrutamento para posto de trabalho que deva ser ocupado por trabalhador integrado em carreira especial, quando exista regulamentação própria para a tramitação do respetivo procedimento concursal.

Assim, considerando que as carreiras do CGP são carreiras especiais e a necessidade de definir um procedimento concursal capaz de uma exigente seleção de pessoal para o exercício de funções de segurança pública em meio institucional, respeitando os princípios preconizados nas normas legais anteriormente definidas, aprova-se a presente portaria que regula a tramitação do procedimento concursal para o recrutamento para as carreiras e categorias do CGP.

Foram ouvidas as associações sindicais representativas dos trabalhadores.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra da Justiça e pela Secretária de Estado da Administração e do Emprego Público, ao abrigo do disposto no n.º 5 do artigo 36.º, do n.º 3 do artigo 37.º, ambos da LTFP, e do disposto no artigo 32.º do EPCGP, o seguinte:

CAPÍTULO I

Objeto e princípios

Artigo 1.º

Objeto

A presente portaria aprova a tramitação do procedimento concursal para recrutamento para as carreiras e categorias do Corpo da Guarda Prisional (CGP).

CAPÍTULO II

Disposições gerais e comuns

Artigo 2.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, no mapa de pessoal da Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais (DGRSP), nas carreiras de chefe da guarda prisional e de guarda prisional;

b) Para constituição de reservas de recrutamento, sempre que se destine à constituição de reservas de pessoal para satisfação de necessidades futuras nas carreiras de chefe da guarda prisional e de guarda prisional.

Artigo 3.º

Âmbito do recrutamento

O âmbito do recrutamento é o definido nos n.ºs 3 a 7 do artigo 30.º da LTFP.

Artigo 4.º

Métodos de seleção

1 — No procedimento concursal para ingresso na carreira de guarda prisional, os métodos de seleção são os seguintes:

- a) Provas de conhecimentos;
- b) Provas físicas;
- c) Exame médico;
- d) Avaliação psicológica.

2 — No procedimento concursal de recrutamento para a categoria de guarda principal da carreira de guarda prisional é utilizado o método de seleção avaliação curricular.

3 — No procedimento concursal de recrutamento para a frequência do curso de formação para categoria de chefe da carreira de chefe da guarda prisional, os métodos de seleção são os seguintes:

- a) Provas de conhecimentos;

- b) Avaliação curricular;
- c) Provas físicas.

4 — No procedimento concursal de recrutamento para a categoria de chefe principal da carreira de chefe da guarda prisional, os métodos de seleção são os seguintes:

- a) Avaliação curricular;
- b) Avaliação psicológica.

5 — No procedimento concursal de recrutamento para a frequência do curso de formação para categoria de comissário prisional da carreira de chefe da guarda prisional, os métodos de seleção são os seguintes:

- a) Avaliação curricular;
- b) Avaliação psicológica;
- c) Entrevista Profissional de seleção.

Artigo 5.º

Caráter eliminatório dos métodos de seleção

1 — Todos os métodos de seleção têm caráter eliminatório, podendo ser aplicados por fases, igualmente eliminatórias.

2 — A eliminação num método de seleção ou numa fase do método de seleção implica a exclusão do candidato do procedimento concursal.

Artigo 6.º

Provas de conhecimentos

1 — As provas de conhecimentos visam avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de funções de segurança pública em meio institucional.

2 — As competências técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional.

3 — As provas de conhecimentos incidem sobre conteúdos de natureza genérica e, ou, específica diretamente relacionados com as exigências da função, nomeadamente o adequado conhecimento da língua portuguesa.

4 — As provas de conhecimentos revestem a forma escrita e natureza teórica, são de realização coletiva e podem ser efetuadas em suporte de papel ou eletrónico, garantindo-se o anonimato para efeitos de correção.

5 — As provas podem ser constituídas por questões de resposta condicionada, de lacuna, de escolha múltipla e de pergunta direta.

6 — A bibliografia e, ou, a legislação necessárias à preparação para a prova de conhecimentos são indicadas no aviso de abertura do procedimento concursal.

Artigo 7.º

Provas físicas

1 — As provas físicas destinam-se a avaliar as aptidões físicas dos candidatos necessárias à execução das atividades inerentes às funções de segurança pública em meio institucional.

2 — As provas físicas podem comportar uma ou mais fases, sendo cada uma delas eliminatória.

3 — As fases das provas físicas, as condições específicas de realização e os parâmetros de avaliação das mesmas

constam obrigatoriamente da publicitação do procedimento concursal.

Artigo 8.º

Exame médico

1 — O exame médico visa avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos, exigidas para o exercício das funções de segurança pública em meio institucional.

2 — É aplicável o disposto na segunda parte do n.º 1 do artigo 19.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, por força da remissão efetuada pela alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º da LTFP.

3 — É garantida a privacidade do exame médico, sendo o resultado, nos termos do n.º 3 do artigo 19.º do Código do Trabalho, transmitido ao júri do procedimento concursal sob a forma de apreciação global referente à aptidão do candidato para as funções a exercer.

4 — 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.

5 — A tabela de inaptidões a observar no exame médico consta obrigatoriamente da publicitação do procedimento concursal.

Artigo 9.º

Avaliação psicológica

1 — A avaliação psicológica visa avaliar através de técnicas adequadas, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências das funções de segurança pública em meio institucional, tendo como referência o perfil de competências das categorias de comissário prisional, de chefe principal e de guarda prisional.

2 — A aplicação deste método de seleção é efetuada por uma das entidades previstas no n.º 2 do artigo 10.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

3 — A avaliação psicológica deve ser realizada através de uma abordagem multimétodo, podendo comportar uma ou mais fases.

4 — Por cada candidato submetido a avaliação psicológica é elaborada uma ficha individual, contendo a indicação das aptidões e, ou, competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido.

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

6 — A revelação ou transmissão de elementos relativos à avaliação psicológica, a outra pessoa que não o próprio candidato, constitui quebra do dever de sigilo e responsabiliza disciplinarmente o seu autor pela infração.

7 — O resultado da avaliação psicológica, no caso de candidatos aprovados neste método de seleção, tem uma validade de 18 meses, contados da data da 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 DGRSP.

Artigo 10.º

Avaliação curricular

1 — A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica

ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

2 — Na avaliação curricular são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais, obrigatoriamente, os seguintes:

a) A habilitação académica de base, com a ponderação de 10 %;

b) A experiência profissional, com a ponderação de 65 %, na qual é obrigatoriamente ponderada a antiguidade;

c) A avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, com uma ponderação de 10 %;

d) A formação profissional, com uma ponderação de 15 %, na qual é obrigatoriamente ponderada a classificação do curso inicial da carreira a que pertence.

3 — Até à entrada em vigor da portaria que aprova o sistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores do CGP, conforme previsto no n.º 1 do artigo 44.º do EPCGP, para efeitos do disposto na alínea c) do número anterior deve o júri do procedimento concursal, aquando da definição dos parâmetros da avaliação curricular, prever 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 11.º

Entrevista profissional de seleção

1 — A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

2 — Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

3 — A entrevista profissional de seleção é realizada pelo júri, na presença de todos os seus elementos, ou por, pelo menos, dois técnicos devidamente credenciados de uma entidade especializada pública ou, quando fundamentadamente se torne inviável, privada.

4 — A entrevista profissional de seleção é pública, podendo a ela assistir todos os interessados, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público das instalações da DGRSP e disponibilizados na página eletrónica.

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 — Nas provas de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

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

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

5 — 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, 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.

6 — 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 ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

7 — A entrevista profissional de seleção é avaliada 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.

8 — É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer um dos métodos de seleção ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

9 — A ponderação mínima, para a valoração final, das provas de conhecimentos, da avaliação curricular e da entrevista profissional de seleção não pode ser inferior a 30 % cada.

10 — Sem prejuízo do disposto no artigo 33.º, os candidatos aprovados em todos os métodos de seleção previstos serão chamados à frequência do curso de formação específico, quando exigido, por ordem de classificação, até ao número de vagas fixadas no aviso de abertura do procedimento concursal.

CAPÍTULO III

Procedimento Concursal Comum

SECÇÃO I

Publicitação do Procedimento

Artigo 13.º

Publicitação do procedimento

1 — O procedimento concursal é publicitado pela DGRSP pelos seguintes meios:

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

b) Na bolsa de emprego público (www.bep.gov.pt), 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 DGRSP, 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 3 dias úteis contados da data da publicação no *Diário da República*.

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

3 — A publicação integral é efetuada nos termos do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

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.

SECÇÃO II

Júri

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 diretor-geral de reinserção e serviços prisionais.

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

Artigo 15.º

Composição do júri

1 — O júri é composto por um presidente e por dois vogais, pertencentes aos mapas de pessoal da DGRSP e, ou, de outro órgão ou serviço.

2 — Um dos membros do júri deve possuir formação ou experiência na atividade inerente ao posto de trabalho a ocupar.

3 — Os membros do júri não podem estar integrados em carreira ou categoria com grau de complexidade funcional inferior ao correspondente ao posto de trabalho a que se refere a publicitação, exceto quando exerçam cargos dirigentes.

4 — A composição do júri deve, sempre que possível, garantir que um dos seus membros exerça funções ou possua experiência na área de gestão de recursos humanos.

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

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

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

8 — Quando se preveja um elevado grau de complexidade do procedimento concursal, nomeadamente atendendo ao previsível número de candidaturas, o número de vogais efetivos poderá ser alargado para quatro, podendo ainda ser designada uma equipa técnica de apoio às operações do procedimento concursal.

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) Decidir das fases que comportam os métodos de seleção;

b) Selecionar os temas a abordar nas provas de conhecimentos;

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

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

e) Propor ao diretor-geral de reinserção e serviços prisionais a colaboração de trabalhadores ou unidades orgânicas da DGRSP, para coadjuvar na realização do procedimento concursal;

f) Solicitar ao diretor-geral de reinserção e serviços prisionais a colaboração de entidades públicas especializadas ou privadas, quando fundamentadamente se torne inviável a colaboração das primeiras, para a realização de parte do procedimento;

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

h) Garantir aos candidatos o acesso às atas e aos documentos e a emissão de certidões ou reproduções autenticadas, no prazo de 3 dias úteis contados da data da entrada, por escrito, do pedido.

Artigo 17.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 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.

4 — O júri pode ser secretariado por pessoa a designar para esse efeito pelo diretor-geral de reinserção e serviços prisionais.

Artigo 18.º

Prevalência das funções de júri

1 — O procedimento concursal é urgente, devendo as funções próprias de júri prevalecer sobre todas as outras, salvo as consideradas urgentes por despacho do dirigente superior competente.

2 — Os membros do júri incorrem em responsabilidade disciplinar quando, injustificadamente, não cumpram os prazos previstos na presente portaria e os que venham a calendarizar.

SUBSECÇÃO I

Candidatura

Artigo 19.º

Prazo de candidatura

O prazo de apresentação de candidaturas é de 15 dias úteis contados da data da publicação do aviso de abertura no *Diário da República*.

Artigo 20.º

Forma de apresentação da candidatura

1 — A apresentação da candidatura é efetuada em suporte de papel ou eletrónico, através do preenchimento de

formulário próprio, de utilização obrigatória, que poderá ser obtido nas diferentes unidades orgânicas da DGRSP ou na respetiva página eletrónica, contendo os seguintes elementos:

a) Identificação do procedimento concursal;

b) Identificação do candidato pelo nome completo, data de nascimento, sexo, nacionalidade, número de bilhete de identidade ou de cartão do cidadão e número de identificação fiscal e endereço postal e eletrónico, caso exista, entre outros;

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

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

2 — A apresentação da candidatura em suporte de papel é efetuada pessoalmente ou através de correio registado, com aviso de receção, para o endereço postal indicado no aviso de abertura do procedimento concursal, até à data limite fixada na publicitação.

3 — No ato de receção da candidatura efetuada pessoalmente é obrigatória a passagem de recibo.

4 — Na apresentação da candidatura ou de documentos através de correio registado com aviso de receção atende-se à data do respetivo registo.

5 — Quando estiver expressamente prevista na publicitação a possibilidade de apresentação da candidatura por via eletrónica, a validação eletrónica deve ser feita por submissão do formulário disponibilizado para esse efeito, acompanhado do respetivo currículo sempre que seja exigido, devendo o candidato guardar o comprovativo.

Artigo 21.º

Apresentação de documentos

1 — No procedimento concursal para admissão ao CFI para ingresso na categoria de guarda, juntamente com o formulário de candidatura, é obrigatória a apresentação dos seguintes documentos, sob pena de exclusão:

a) Fotocópia legível do bilhete de identidade ou do cartão de cidadão;

b) Fotocópia do certificado de habilitações literárias ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, comprovativo de que o candidato possui o 12.º ano de escolaridade ou equivalente;

c) Certificado de registo criminal, requerido para o exercício de funções de guarda prisional;

d) Documento comprovativo do cumprimento dos deveres militares;

e) No caso de candidatos que cumpriram ou se encontram a cumprir o serviço militar, documento onde conste a situação militar atual do candidato e a classe de comportamento em que se encontra;

f) Para efeitos do benefício do regime de incentivos à prestação do serviço militar em regime de contrato ou regime de voluntariado, documento contendo o tempo de serviço prestado nas Forças Armadas em regime de contrato ou de voluntariado e as respetivas datas;

g) Atestado médico, conforme minuta fornecida pela DGRSP, emitido no prazo de candidatura ao procedimento concursal, comprovativo de que goza de boa saúde para realizar as provas físicas que constam do aviso de abertura,

disponível na respetiva página eletrónica e nas diferentes unidades orgânicas da DGRSP.

2 — No recrutamento para a categoria de guarda principal da carreira de guarda prisional e nos recrutamentos para as categorias de chefe, de chefe principal e de comissário prisional, da carreira de chefe da guarda prisional, juntamente com o formulário de candidatura, é obrigatória a apresentação dos seguintes documentos, sob pena de exclusão:

a) Currículo profissional detalhado, conforme modelo disponível na página eletrónica da DGRSP, datado e assinado, do qual constem as habilitações literárias, as funções exercidas bem como as que exerceu, e a formação profissional com indicação das entidades promotoras, duração e datas;

b) Fotocópia do certificado de habilitações literárias;

c) Fotocópia dos comprovativos das ações de formação frequentadas e mencionadas no currículo profissional;

d) Declaração emitida pela Direção de Serviços de Recursos Humanos da DGRSP, autenticada e com data posterior à data de abertura do aviso, da qual conste inequivocamente:

i) Identificação do vínculo de emprego público de que é titular;

ii) Identificação da carreira e da categoria de que o candidato seja titular e a respetiva antiguidade;

iii) Posição e nível remuneratório em que se encontra posicionado, com indicação do respetivo valor;

iv) Menções qualitativas e quantitativas obtidas nas avaliações de desempenho relativas aos cinco últimos anos, ou indicação de que não possui avaliação do desempenho no período, por motivos não imputáveis ao candidato;

e) Declaração emitida e autenticada pela unidade orgânica em que o candidato exerce funções, com data posterior à do aviso de abertura, da qual conste a caracterização e descrição das funções por último exercidas pelo candidato, o tempo de execução e o grau de complexidade das mesmas;

f) Fotocópia legível do bilhete de identidade ou do cartão de cidadão.

3 — No caso de entrega da candidatura por via eletrónica, os documentos solicitados deverão ser entregues pessoalmente ou enviados ao júri através de correio registado, juntamente com fotocópia do comprovativo da entrega da candidatura, ou enviados por correio eletrónico caso essa possibilidade seja consagrada no aviso de abertura do procedimento concursal.

4 — Os órgãos ou serviços emitem a documentação solicitada, exigível para a candidatura, no prazo de 3 dias úteis contados da data do pedido.

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

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

7 — A apresentação de documento falso ou falsificado determina a exclusão do candidato do concurso ou de qualquer uma das fases subsequentes, bem como a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e, ou, penal.

Artigo 22.º

Apreciação das candidaturas

1 — Terminado o prazo para apresentação de candidaturas, o júri procede, nos 20 dias úteis seguintes, 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, nos 5 dias úteis seguintes à conclusão do procedimento previsto no número anterior notificam-se os candidatos, nos termos do n.º 2 do artigo 25.º e do n.º 1 do artigo 28.º, e iniciam-se os procedimentos relativos à utilização dos métodos de seleção.

3 — Havendo lugar à exclusão de candidatos, aplica-se o disposto no artigo 25.º

SUBSECÇÃO II

Requisitos de Admissão para as Carreiras do Corpo da Guarda Prisional

Artigo 23.º

Recrutamento para as categorias de guarda e de guarda principal

1 — No recrutamento para o ingresso na carreira de guarda prisional, os requisitos de admissão ao respetivo curso de formação inicial (CFI) são os previstos no artigo 36.º do EPCGP.

2 — A verificação da posse dos requisitos é efetuada por deliberação do júri na admissão ao procedimento concursal, com exceção das alíneas c) e g) do n.º 1 do artigo 36.º do EPCGP, que são verificados no exame médico e nas provas psicológicas, respetivamente.

3 — No recrutamento para a categoria de guarda principal, os requisitos de admissão ao respetivo procedimento concursal são os previstos no artigo 37.º do EPCGP.

4 — Os candidatos devem reunir os requisitos exigidos até à data limite de apresentação da candidatura.

5 — A verificação da reunião 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, pela entidade empregadora pública.

Artigo 24.º

Recrutamento para as categorias de chefe, de chefe principal e de comissário prisional

1 — No recrutamento para as categorias de chefe, de chefe principal e de comissário prisional, os requisitos de admissão aos respetivos procedimentos concursais são os previstos, respetivamente, nos artigos 33.º, 34.º e 35.º do EPCGP.

2 — Os candidatos devem reunir os requisitos exigidos até à data limite de apresentação da candidatura.

3 — É igualmente aplicável o n.º 5 do artigo anterior.

SECÇÃO III

Exclusão e notificação de candidatos

Artigo 25.º

Exclusão e notificação

1 — Nos 5 dias úteis seguintes à conclusão do procedimento previsto no n.º 1 do artigo 22.º, os candidatos excluídos são notificados para a realização da audiência dos interessados, no prazo de 10 dias úteis, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

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

- a) E-mail 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 DGRSP e da disponibilização na sua página eletrónica.

Artigo 26.º

Pronúncia dos interessados

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

- a) Da data do recibo de entrega do e-mail;
- 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 10 dias úteis.

3 — Quando os interessados ouvidos sejam em número superior a 100, o prazo referido no número anterior é de 20 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.

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 n.º 2 do artigo anterior.

Artigo 27.º

Início da utilização dos métodos de seleção

1 — Os candidatos admitidos são convocados, no prazo de 5 dias úteis e pela forma prevista no n.º 2 do artigo 25.º, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

2 — Os candidatos que interponham recurso hierárquico de exclusão do procedimento concursal ou da não aprovação em qualquer dos métodos de seleção podem ser chamados a realizar os métodos de seleção seguintes, a título condicional.

SECÇÃO IV

Resultados, ordenação final e recrutamento dos candidatos

Artigo 28.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 público das instalações onde funcione o júri do concurso e disponibilizada na página eletrónica da DGRSP.

2 — Os candidatos aprovados em cada método de seleção são convocados para a realização do método de seleção seguinte pela forma prevista no n.º 2 do artigo 25.º

Artigo 29.º

Ordenação final dos candidatos

1 — Após a aplicação dos métodos de seleção previstos no artigo 4.º é efetuada a ordenação final dos candidatos, de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, 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 10 dias úteis após a realização do último método de seleção.

Artigo 30.º

Critérios de ordenação preferencial

1 — Em situações de igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final os candidatos que se encontrem em situações configuradas pela lei como preferenciais.

2 — No procedimento concursal para admissão ao CFI, 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 menor idade, em anos e meses completos;
- b) Em função do nível habilitacional mais elevado;
- c) Em função da maior classificação do mesmo nível habilitacional.

3 — No recrutamento para a categoria de guarda principal da carreira de guarda prisional e nos recrutamentos para as categorias de chefe, de chefe principal e de comissário prisional da carreira de chefe da guarda prisional, a ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente, em função da classificação final obtida no curso de formação de ingresso na carreira.

Artigo 31.º

Audiência dos interessados e homologação

1 — À lista de ordenação final dos candidatos aprovados e às exclusões ocorridas no decurso da aplicação dos métodos de seleção é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 25.º e nos n.ºs 1 a 5 do artigo 26.º

2 — No prazo de 5 dias úteis após a conclusão da audiência dos interessados, a lista de ordenação final dos candidatos aprovados, acompanhada das restantes delibe-

rações do júri, incluindo as relativas à admissão e exclusão de candidatas, é submetida a homologação do diretor-geral de reinserção e serviços prisionais.

3 — No caso em que o diretor-geral de reinserção e serviços prisionais seja membro do júri, a homologação da lista é da competência do membro do governo responsável pela área da justiça.

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 — A notificação referida no número anterior é efetuada pela forma prevista no n.º 2 do artigo 25.º

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

Artigo 32.º

Redução da lista de ordenação final

Serão retirados da lista de ordenação final os candidatos:

a) Que não compareçam para a realização dos métodos de seleção no local e data indicados, por motivos que lhes sejam imputáveis;

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

c) Apresentem os documentos obrigatoriamente exigidos fora do prazo que lhes seja fixado;

d) Prestem falsas declarações durante o procedimento concursal;

e) A quem tenha sido aplicada sanção penal, até ao início do curso.

Artigo 33.º

Ingresso nos cursos de formação

1 — Os candidatos aprovados após a aplicação dos métodos de seleção previstos no artigo 4.º são chamados a frequentar o respetivo curso, quando exigível, por ordem da lista de ordenação final, até ao número de vagas fixadas no aviso de abertura do procedimento.

2 — Para os cursos de chefe e comissário prisional e de modo a acautelar necessidades futuras, podem, por despacho do diretor-geral de reinserção e serviços prisionais, ser chamados a frequentar os respetivos cursos, candidatos em número superior aos postos de trabalho colocados a concurso, em percentagem não superior a 20 %.

3 — O ingresso no curso poderá ser feito de modo parcelar, em condições a definir por despacho do diretor-geral de reinserção social e serviços prisionais, de forma a permitir uma melhor aplicação dos métodos de formação e avaliação, sendo a chamada dos candidatos feita nos termos do n.º 1 do presente artigo.

Artigo 34.º

Recrutamento

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, o recrutamento efetua-se pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos.

2 — O recrutamento dos candidatos que tenham concluído o CFI para a categoria de guarda com aproveitamento, efetua-se pela ordem decrescente da lista de ordenação final, de acordo com as necessidades identificadas podendo ser definida por despacho do diretor-geral de reinserção e serviços prisionais, uma quota de afetação, não superior a 15 % das vagas existentes, para estabelecimentos prisionais de grau de complexidade de gestão elevado.

3 — Quando se trate de primeira colocação nas categorias de chefe principal para a chefia dos Serviços de Vigilância e Segurança e de comissário prisional, o recrutamento deve observar a preferência manifestada pelo candidato, podendo, no especial interesse do serviço e por ato fundamentado do diretor-geral de reinserção e serviços prisionais, ser colocado em unidade orgânica diferente.

4 — É correspondentemente aplicável o disposto no artigo 32.º do presente diploma.

Artigo 35.º

Cessação do procedimento concursal

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 37.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 — Excecionalmente, o procedimento concursal pode, ainda, cessar por despacho devidamente fundamentado do diretor-geral de reinserção e serviços prisionais, homologado pelo membro do governo responsável pela área da justiça, desde que não se tenha ainda procedido à ordenação final dos candidatos.

SECÇÃO V

Garantias

Artigo 36.º

Impugnação administrativa

1 — Da exclusão do candidato do procedimento concursal pode ser interposto recurso hierárquico para o diretor-geral de reinserção e serviços prisionais, nos termos do disposto no Código do Procedimento Administrativo.

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

3 — Dos atos praticados pelo diretor-geral de reinserção e serviços prisionais, nomeadamente da homologação da lista de ordenação final, pode ser interposto recurso hierárquico para o membro do governo responsável pela área da justiça, nos termos do disposto no Código do Procedimento Administrativo.

CAPÍTULO IV

Procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento

Artigo 37.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 no aviso de abertura do procedimento concursal, é sempre constituída uma reserva de recrutamento interna.

2 — 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.

3 — O diretor-geral de reinserção e serviços prisionais pode igualmente publicitar procedimento concursal exclusivamente destinado à constituição de reservas de recrutamento, aplicando-se-lhe, com as necessárias adaptações, o disposto no Capítulo III e no n.º 2 do presente artigo.

4 — A publicitação do procedimento concursal referido no número anterior depende da inexistência de candidatos em reserva constituída nos termos dos n.ºs 1 e 2.

CAPÍTULO V

Disposições finais e transitórias

Artigo 38.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.

Artigo 39.º

Modelos de formulários

1 — São aprovados por despacho do diretor-geral de reinserção e serviços prisionais os modelos de formulário tipo a seguir mencionados:

- a) Formulário de candidatura para a categoria de guarda prisional;
- b) Formulário de candidatura para as restantes categorias das carreiras do CGP;
- c) Formulário para o exercício do direito de participação dos interessados.

2 — Os formulários referidos do número anterior são de utilização obrigatória.

Artigo 40.º

Direito subsidiário

Em tudo o que não estiver expressamente previsto na presente portaria, é aplicável, com as necessárias adaptações, 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.

Artigo 41.º

Aplicação no tempo

A presente portaria aplica-se aos procedimentos concursais que sejam publicitados após a data da sua entrada em vigor, bem como aos cursos de formação inicial concluídos após esta data.

Artigo 42.º

Entrada em vigor

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

A Ministra da Justiça, *Francisca Eugénia da Silva Dias Van Dunem*, em 17 de novembro de 2016. — A Secretária de Estado da Administração e do Emprego Público, *Carolina Maria Gomes Ferra*, em 23 de novembro de 2016.

DEFESA NACIONAL

Portaria n.º 300/2016

de 29 de novembro

O Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR) aprovado pelo Decreto-Lei n.º 90/2015, de 29 de maio, estabelece os critérios gerais para ingresso nas várias categorias dos quadros permanentes (QP) das Forças Armadas, prevendo o n.º 1 do artigo 246.º as condições gerais para o ingresso na categoria de praças da Marinha, sendo o recrutamento realizado por concurso, na modalidade de recrutamento especial nos termos do n.º 1 do artigo 131.º do EMFAR.

Passados cerca de 5 anos da aplicação das normas de regulamentação sobre o recrutamento especial estabelecida pela Portaria n.º 50/2011, de 27 de janeiro e alterada pela Portaria n.º 110/2012, de 26 de abril, entende-se que existe a necessidade de ajustar a condição especial referente à idade máxima para admissão aos concursos para ingresso nos QP, em todas as modalidades, na categoria de praças da Marinha.

Esta medida tem como objetivo garantir condições de equidade entre os militares em regime de contrato, durante toda a extensão do seu contrato, congruente com a idade limite de candidatura a concurso para a categoria de praças, bem como aumentar o universo de recrutamento de militares nos QP da categoria de praças e, assim, potenciar a retenção de militares que se encontram em regime de contrato, contribuindo para o incremento do recrutamento na área da Defesa.

Nesta conformidade, e dada a necessidade de reajustar os procedimentos estabelecidos face ao novo normativo estatutário, torna-se necessário ajustar as condições de admissão ao concurso para ingresso nos QP, em todas as modalidades da categoria de praças da Marinha.

Assim, ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 7.º da Lei do Serviço Militar, aprovada pela Lei n.º 174/99, de 21 de setembro, alterada pela Lei Orgânica n.º 1/2008, de 6 de maio e do disposto no n.º 1 do artigo 131.º do EMFAR, manda o Governo, pelo Secretário de Estado da Defesa Nacional, o seguinte:

Artigo 1.º

Objeto

A presente portaria estabelece as condições especiais para admissão a concurso de ingresso nos quadros permanentes (QP) na categoria de praças da Marinha.

Artigo 2.º

Concurso de ingresso

1 — O concurso para ingresso na categoria de praças dos QP da Marinha, a que se refere o n.º 1 do artigo 131.º