

## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

## Decreto-Lei n.º 204/98

de 11 de Julho

O regime geral de recrutamento e selecção de pessoal para a Administração Pública, embora com algumas alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 215/95, de 22 de Agosto, encontra-se regulado pelo Decreto-Lei n.º 498/88, de 30 de Dezembro, configurando um sistema que não se revela totalmente adequado à realidade actual da Administração Pública.

Torna-se necessário pôr à disposição dos dirigentes máximos dos serviços uma maior variedade de instrumentos de gestão de recursos humanos nesta área, bem como possibilitar a satisfação das expectativas profissionais dos funcionários e agentes que prestam serviço na Administração Pública.

Salienta-se neste âmbito a liberalização do recurso ao concurso de acesso circunscrito ao pessoal que já desempenha funções no serviço, quando aquele é suficiente para a prossecução das atribuições que a este são cometidas, criando-se ainda um novo tipo de concurso que visa possibilitar em simultâneo o recrutamento interno e exterior ao organismo, sem comprometer as perspectivas de dinamização da carreira. Mantém-se, todavia, a realização de concursos abertos a toda a Administração Pública, a fim de fomentar a necessária mobilidade interdepartamental.

No âmbito dos métodos de selecção, refere-se a relevância atribuída às provas de conhecimentos, nomeadamente no que respeita aos temas dos direitos e deveres da função pública e deontologia profissional. Foi ainda clarificado o carácter complementar da entrevista e do exame psicológico de selecção.

No que respeita ao júri, deve mencionar-se a prevalência das respectivas tarefas, salvo situações de urgência, e a responsabilização pela condução do procedimento com a celeridade adequada, bem como uma mais clara definição das circunstâncias que permitem a alteração da respectiva composição, devendo a escolha dos seus membros respeitar, na medida do possível, a área funcional para que o concurso é aberto.

Por outro lado, e na perspectiva da desburocratização e da celeridade do concurso, procurou-se a simplificação de procedimentos, suprimindo, sempre que possível, as formalidades dispensáveis, designadamente publicações no *Diário da República*, adequando os avisos de abertura aos respectivos destinatários e flexibilizando os prazos de entrega de candidaturas.

Adoptou-se ainda o princípio da confiança, nomeadamente no que respeita à entrega de documentos, sem comprometer a segurança e a utilidade das operações do concurso.

Finalmente, foi acautelado o cumprimento dos princípios e institutos previstos no Código do Procedimento Administrativo, ora por aplicação directa, ora adaptando-o, salientando-se a audição dos interessados e o carácter de decisão final no procedimento do indeferimento tácito.

Foram ouvidas as organizações sindicais e os órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas.

Assim:

No uso da autorização legislativa concedida pela Lei n.º 10/98, de 18 de Fevereiro, nos termos da alínea b)

do n.º 1 do artigo 198.º e do n.º 5 do artigo 112.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

## CAPÍTULO I

**Objecto, âmbito, princípios e classificações**

## Artigo 1.º

**Objecto**

O presente decreto-lei regula o concurso como forma de recrutamento e selecção de pessoal para os quadros da Administração Pública, bem como os princípios e garantias gerais a que o mesmo deve obedecer.

## Artigo 2.º

**Âmbito**

1 — O regime estabelecido neste diploma aplica-se aos serviços e organismos da administração central, bem como aos institutos públicos nas modalidades de serviços personalizados do Estado e de fundos públicos.

2 — O mesmo regime aplica-se, com as necessárias adaptações, à administração local e à administração regional, sem prejuízo da competência dos órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas.

3 — O disposto no número anterior não pode ter como efeito o afastamento dos princípios e garantias consagrados no artigo 5.º

## Artigo 3.º

**Excepções**

1 — O recrutamento e selecção dos directores de serviços e chefes de divisão consta de diploma próprio.

2 — Os regimes de recrutamento e selecção de pessoal dos corpos especiais e das carreiras de regime especial podem obedecer a processo de concurso próprio com respeito pelos princípios e garantias consagrados no artigo 5.º

3 — Mantém-se os regimes de recrutamento e selecção de pessoal aplicáveis aos corpos especiais e às carreiras de regime especial que deles disponham.

## Artigo 4.º

**Definições**

1 — O recrutamento consiste no conjunto de operações tendentes à satisfação das necessidades de pessoal dos serviços e organismos da Administração Pública, bem como à satisfação das expectativas profissionais dos seus funcionários e agentes, criando condições para o acesso no próprio serviço ou organismo ou em serviço ou organismo diferente.

2 — A selecção de pessoal consiste no 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 e garantias**

1 — O concurso obedece aos princípios de liberdade de candidatura, de igualdade de condições e de igualdade de oportunidades para todos os candidatos.

2 — Para respeito dos princípios referidos no número anterior, são garantidos:

- a) A neutralidade da composição do júri;
- b) A divulgação atempada dos métodos de selecção a utilizar, do programa das provas de conhecimentos e do sistema de classificação final;
- c) A aplicação de métodos e critérios objectivos de avaliação;
- d) O direito de recurso.

**Artigo 6.º****Classificações**

1 — O concurso pode classificar-se, quanto à origem dos candidatos, em concurso externo ou interno, consoante seja aberto a todos os indivíduos ou apenas aberto a funcionários ou agentes que, a qualquer título, exerçam funções correspondentes a necessidades permanentes há mais de um ano nos serviços e organismos referidos no n.º 1 do artigo 2.º

2 — O concurso pode ainda classificar-se, quanto à natureza das vagas, em concurso de ingresso ou de acesso, consoante vise o preenchimento de lugares das categorias de base ou o preenchimento das categorias intermédias e de topo das respectivas carreiras.

3 — Considera-se incluído no âmbito subjectivo dos concursos internos de ingresso o pessoal vinculado por contrato administrativo de provimento.

4 — O concurso interno de acesso pode revestir as seguintes modalidades:

- a) Concurso interno de acesso geral — quando aberto a todos os funcionários, independentemente do serviço ou organismo a que pertençam;
- b) Concurso interno de acesso limitado — quando se destine apenas a funcionários pertencentes ao serviço ou quadro único para o qual é aberto o concurso;
- c) Concurso interno de acesso misto — quando se prevejam duas quotas destinadas, respectivamente, a funcionários pertencentes ao serviço ou quadro único para o qual o concurso é aberto e a funcionários que a ele não pertençam.

**CAPÍTULO II****Condições gerais, júri e métodos de selecção****SECÇÃO I****Condições gerais****Artigo 7.º****Lugares a preencher**

O concurso destina-se:

- a) Ao preenchimento de todos ou alguns dos lugares vagos existentes à data da sua abertura;

b) Ao preenchimento dos lugares vagos existentes e dos que vierem a vagar até ao termo do prazo de validade;

c) Ao preenchimento dos lugares vagos existentes e dos que vierem a vagar até um número limite previamente fixado no aviso de abertura, desde que este número se verifique até ao termo do prazo de validade;

d) À constituição de reservas de recrutamento, com vista à satisfação de necessidades previsionais de pessoal, no caso de não existirem vagas à data da sua abertura, mas no pressuposto de que estas ocorrerão até ao termo do prazo de validade.

**Artigo 8.º****Condições de abertura de concursos de acesso**

1 — Quando o número de lugares vagos existentes no quadro de pessoal seja igual ou inferior ao número de funcionários do serviço ou quadro único em condições de se candidatarem, a entidade competente para autorizar a abertura do concurso de acesso pode optar entre o concurso interno geral e o limitado.

2 — Quando o número de lugares vagos existentes no quadro de pessoal seja superior ao número de funcionários do serviço ou quadro único em condições de se candidatarem, a entidade competente para autorizar a abertura do concurso de acesso pode optar entre o concurso interno geral e o misto.

3 — No caso de a entidade competente optar pela realização do concurso misto, deve, no despacho que autoriza a abertura do concurso, fixar as quotas a que se refere a alínea c) do n.º 4 do artigo 6.º

4 — O número de lugares vagos mencionados nos números anteriores releva apenas para a determinação da modalidade de concurso a utilizar, independentemente do número de lugares que seja posto a concurso.

5 — Os concursos de acesso para lugares de carreiras verticais com dotação global são circunscritos aos funcionários do respectivo serviço, sempre que se verifique que a totalidade dos lugares do correspondente quadro se encontra preenchida.

6 — Os concursos abertos nos termos do número anterior obedecem ao procedimento do concurso limitado.

**Artigo 9.º****Competência**

É competente para autorizar a abertura do concurso:

- a) O dirigente máximo do serviço competente para a sua realização;
- b) O director-geral ou equiparado que tem a seu cargo o recrutamento e gestão de pessoal do respectivo ministério;
- c) O director-geral da Administração Pública, no caso de centralização de recrutamento nos termos do artigo 11.º

**Artigo 10.º****Prazo**

1 — O prazo de validade do concurso é fixado pela entidade competente para autorizar a sua abertura entre um mínimo de três meses e um máximo de um ano, sem prejuízo do disposto no n.º 4.

2 — Até ao decurso do prazo, os lugares postos a concurso ficam cativos, independentemente da data do respectivo provimento.

3 — O prazo de validade é contado da data da publicação da lista de classificação final.

4 — O concurso aberto apenas para preenchimento das vagas existentes caduca com o respectivo preenchimento.

#### Artigo 11.º

##### Recrutamento centralizado

1 — Por resolução do Conselho de Ministros, pode ser centralizado na Direcção-Geral da Administração Pública o recrutamento para categorias de ingresso.

2 — As categorias a abranger e o regime a que deve obedecer o recrutamento centralizado constam de diploma próprio.

#### SECÇÃO II

##### Júri

#### Artigo 12.º

##### Composição

1 — O júri do concurso é composto por um presidente e dois ou quatro vogais efectivos.

2 — Os vogais não podem ter categoria inferior à categoria para que é aberto o concurso, excepto no caso de exercerem cargos dirigentes.

3 — O presidente do júri não pode ter categoria inferior à categoria para que é aberto o concurso, excepto no caso de exercer cargo dirigente.

4 — Os membros do júri devem estar integrados na área ou áreas funcionais para as quais é aberto o concurso, em maior número possível.

5 — Nos casos em que o director-geral, o subdirector-geral ou o titular de cargo equiparado seja opositor ao concurso, o júri é obrigatoriamente estranho ao serviço para o qual o concurso é aberto.

6 — A composição do júri pode ser alterada por motivos ponderosos e devidamente fundamentados, nomeadamente em caso de falta de quórum.

7 — No caso previsto no número anterior, o novo júri dá continuidade às operações do concurso, assume integralmente os critérios definidos e aprova o processado.

#### Artigo 13.º

##### Designação

1 — Os membros do júri são designados pela entidade com competência para autorizar o concurso.

2 — No mesmo acto é designado o vogal que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos, bem como os vogais suplentes em número igual ao dos vogais efectivos.

#### Artigo 14.º

##### Competência

1 — Compete ao júri a realização de todas as operações do concurso.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a faculdade de os serviços, sob proposta do júri, solicitarem à Direcção-Geral da Administração Pública ou a outras entidades públicas ou privadas especializadas na matéria, ou detentoras de conhecimentos técnicos específicos exigíveis para o exercício das funções para

que é aberto o concurso, a realização de todas ou parte das operações do concurso.

3 — O júri pode solicitar aos serviços a que pertencem os candidatos os elementos considerados necessários, designadamente os seus processos individuais.

4 — O júri pode ainda exigir dos candidatos a apresentação de documentos comprovativos de factos por eles referidos que possam relevar para a apreciação do seu mérito.

#### Artigo 15.º

##### Funcionamento

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

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

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

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

#### Artigo 16.º

##### Acesso a actas e documentos

1 — Os interessados têm acesso, nos termos da lei, às actas e aos documentos em que assentam as deliberações do júri.

2 — As certidões ou reproduções autenticadas das actas e dos documentos a que alude o número anterior devem ser passadas no prazo de três dias úteis, contado da data da entrada do requerimento.

#### Artigo 17.º

##### Prevalência das funções de júri

Ressalvadas as situações de urgência, o exercício de tarefas próprias do júri prevalece sobre todas as outras tarefas, incorrendo os seus membros em responsabilidade disciplinar quando não cumpram, injustificadamente, os prazos previstos no presente diploma ou não procedam com a celeridade adequada à natureza do procedimento de recrutamento e selecção.

#### SECÇÃO III

##### Métodos de selecção

#### Artigo 18.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 é feita 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 19.º****Métodos**

1 — Nos concursos podem ser utilizados, isolada ou conjuntamente, e com carácter eliminatório, os seguintes métodos:

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

2 — Podem ainda ser utilizados, com carácter complementar, os seguintes métodos:

- a) Entrevista profissional de selecção;
- b) Exame psicológico de selecção;
- c) Exame médico de selecção.

**Artigo 20.º****Provas de conhecimentos**

1 — As provas de conhecimentos visam avaliar os níveis de conhecimentos académicos e profissionais dos candidatos exigíveis e adequados ao exercício de determinada função.

2 — As provas obedecem ao programa aprovado, podendo avaliar conhecimentos gerais ou específicos, assumir a forma escrita ou oral, e revestir natureza teórica ou prática.

3 — As provas de conhecimentos podem comportar mais de uma fase, podendo qualquer delas ter carácter eliminatório.

4 — A natureza, forma e duração das provas constam do aviso de abertura do concurso, sendo ainda obrigatória a indicação da bibliografia ou legislação necessária à sua realização quando se trate de matérias não previstas no currículo escolar correspondente às habilitações literárias ou profissionais exigidas.

5 — É obrigatório o recurso a provas de conhecimentos nos concursos de ingresso, sem prejuízo da utilização de outros métodos de selecção.

**Artigo 21.º****Programa**

1 — O programa das provas de conhecimentos gerais é aprovado pelo membro do Governo que tem a seu cargo a Administração Pública.

2 — Do programa das provas de conhecimentos gerais constam, obrigatoriamente, os temas relativos aos direitos e deveres da função pública e à deontologia profissional.

3 — O programa das provas de conhecimentos específicos é aprovado por despacho conjunto do membro do Governo que tem a seu cargo a Administração Pública e do membro do Governo com tutela sobre o órgão ou serviço em causa.

4 — Considera-se delegada no director-geral da Administração Pública a competência atribuída nos números anteriores ao membro do Governo que tem a seu cargo a Administração Pública.

**Artigo 22.º****Avaliação curricular**

1 — A avaliação curricular visa avaliar as aptidões profissionais do candidato na área para que o concurso é aberto, com base na análise do respectivo currículo profissional.

2 — Na avaliação curricular são obrigatoriamente considerados e ponderados, de acordo com as exigências da função:

- a) A habilitação académica de base, onde se pondera a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida;
- b) A formação profissional, em que se ponderam as acções de formação e aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com as áreas funcionais dos lugares postos a concurso;
- c) A experiência profissional, em que se pondera o desempenho efectivo de funções na área de actividade para a qual o concurso é aberto, bem como outras capacitações adequadas, com avaliação da sua natureza e duração.

3 — O júri pode, se assim o entender, considerar a classificação de serviço como factor de apreciação na avaliação curricular referente a concursos de acesso.

4 — Nos concursos limitados é obrigatório considerar a classificação de serviço como factor de apreciação.

**Artigo 23.º****Entrevista profissional de selecção**

1 — A entrevista profissional de selecção visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objectiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos.

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

3 — A entrevista profissional de selecção é utilizada em concursos externos e internos de ingresso, desde que, neste caso, o conteúdo funcional e as especificidades da categoria o justifiquem, sem carácter eliminatório.

**Artigo 24.º****Exame psicológico de selecção**

1 — O exame psicológico de selecção visa avaliar as capacidades e as características de personalidade dos candidatos através da utilização de técnicas psicológicas, visando determinar a sua adequação à função.

2 — O exame psicológico de selecção só pode ser utilizado em concursos de ingresso, podendo assumir carácter eliminatório.

3 — O exame psicológico pode comportar mais de uma fase, podendo qualquer delas ter carácter eliminatório, desde que o respectivo método o seja.

4 — É garantida a privacidade do exame psicológico de selecção, sendo o resultado transmitido ao júri do concurso sob a forma de apreciação global referente à aptidão do candidato relativamente às funções a exercer.

5 — A revelação ou transmissão do resultado do exame psicológico a outra pessoa que não o próprio candidato ou o júri do concurso constitui quebra do dever de sigilo e responsabiliza disciplinarmente o funcionário ou agente pela infracção.

## Artigo 25.º

**Exame médico de selecção**

1 — O exame médico de selecção visa avaliar as condições físicas e psíquicas dos candidatos, tendo em vista determinar a sua aptidão para o exercício da função.

2 — O exame médico de selecção só pode ser utilizado em concurso de ingresso, tendo sempre carácter eliminatório.

3 — É garantida a privacidade do exame médico de selecção, sendo o resultado transmitido ao júri do concurso sob a forma de apreciação global referente à aptidão do candidato relativamente às funções a exercer.

4 — A revelação ou transmissão do resultado do exame médico a outra pessoa que não o próprio candidato ou o júri do concurso constitui quebra do dever de sigilo e responsabiliza disciplinarmente o funcionário ou agente pela infracção.

## Artigo 26.º

**Classificações**

1 — Os resultados obtidos na aplicação dos métodos de selecção são classificados na escala de 0 a 20 valores, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — No exame psicológico e no exame médico de selecção são atribuídas as seguintes menções qualitativas:

- a) Exame psicológico — *Favorável preferencialmente, Bastante 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*.

## CAPÍTULO III

**Procedimento**

## SECÇÃO I

## Abertura do concurso

## Artigo 27.º

**Aviso de abertura**

1 — O concurso é aberto por aviso publicado nos termos do artigo seguinte, contendo os seguintes elementos:

- a) Requisitos gerais e especiais de admissão ao concurso;
- b) Remuneração e condições de trabalho;
- c) Descrição breve do conteúdo funcional do lugar a prover;
- d) Categoria, carreira, área funcional e serviço para que é aberto o concurso, local de prestação de trabalho, tipo de concurso, número de lugares a preencher e prazo de validade;
- e) Composição do júri;
- f) Métodos de selecção, seu carácter eliminatório, existência de várias fases, se for o caso, referência à publicação do programa de provas, se for caso disso, e ainda sistema de classificação final a utilizar;
- g) Indicação de que os critérios de apreciação e ponderação da avaliação curricular e da entre-

vista profissional de selecção, bem como o sistema de classificação final, incluindo a respectiva fórmula classificativa, constam de actas de reuniões do júri do concurso, sendo a mesma facultada aos candidatos sempre que solicitada;

- h) Entidade a quem apresentar o requerimento, com o respectivo endereço, prazo de entrega, forma de apresentação, documentos a juntar e demais indicações necessárias à formalização da candidatura;
- i) Local de afixação da relação de candidatos e lista de classificação final.

2 — Nos avisos de abertura de concursos internos de acesso é dispensada a referência aos elementos previstos nas alíneas a) a c).

## Artigo 28.º

**Publicidade**

1 — Salvo o disposto no número seguinte, o aviso de abertura é publicado no *Diário da República*, 2.ª série, sendo ainda publicado em órgão de imprensa de expansão nacional um anúncio contendo apenas a referência ao serviço, à categoria e ao *Diário da República* em que o aviso se encontra publicado.

2 — No concurso limitado o aviso de abertura é apenas afixado nos locais a que tenham acesso os funcionários que reúnam as condições de admissão e, na mesma data, notificado por ofício registado ou outro meio adequado aos funcionários que, por motivos fundamentados, estejam ausentes das instalações do serviço.

3 — Nos concursos mistos há lugar a ambas as publicações previstas nos números anteriores.

## SECÇÃO II

## Candidaturas e admissão

## Artigo 29.º

**Requisitos de admissão**

1 — Só podem ser admitidos a concurso os candidatos que satisfaçam os requisitos gerais de admissão a concurso e provimento em funções públicas, bem como os requisitos especiais legalmente exigidos para o provimento dos lugares a preencher.

2 — São requisitos gerais de admissão a concurso e provimento em funções públicas:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos exceptuados por lei especial ou convenção internacional;
- b) Ter 18 anos completos;
- c) Possuir as habilitações literárias ou profissionais 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.

3 — Os candidatos devem reunir os requisitos referidos nos números anteriores até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas.

**Artigo 30.º****Requerimento de admissão**

1 — A apresentação a concurso é efectuada por requerimento acompanhado dos demais documentos exigidos no aviso.

2 — O requerimento e os documentos referidos no número anterior são apresentados até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, sendo entregues pessoalmente ou pelo correio, com aviso de recepção, atendendo-se, neste último caso, à data do registo.

3 — Os serviços e organismos podem optar pela utilização de requerimento modelo tipo, a utilizar obrigatoriamente pelos candidatos, quando o número elevado de candidaturas previsto o justifique, devendo esta opção ser expressamente mencionada no aviso de abertura.

4 — No caso previsto no número anterior, o requerimento é posto à disposição dos interessados pelo serviço para o qual é aberto o concurso.

5 — Na entrega pessoal do requerimento de admissão é obrigatória a passagem de recibo.

**Artigo 31.º****Documentos**

1 — Os candidatos devem apresentar os documentos comprovativos da titularidade dos requisitos especiais legalmente exigidos para o provimento dos lugares a preencher.

2 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, não é exigida a apresentação de documentos comprovativos dos requisitos gerais de provimento em funções públicas, bastando a declaração dos candidatos sob compromisso de honra no próprio requerimento.

3 — Nos concursos externos as habilitações literárias ou profissionais são comprovadas pelo respectivo certificado ou outro documento idóneo.

4 — 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 úteis.

5 — Quando se trate de concurso limitado, as declarações comprovativas da titularidade dos requisitos mencionados no n.º 1 são officiosamente entregues ao júri pelo respectivo serviço de pessoal, sendo dispensada a entrega de documentos comprovativos que se encontrem arquivados no processo individual.

6 — O disposto no número anterior é aplicável aos concursos mistos, no que se refere aos funcionários do próprio serviço ou organismo.

7 — A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão exigíveis nos termos do presente diploma e constantes do aviso de abertura determina a exclusão do concurso.

**Artigo 32.º****Prazo**

1 — A entidade competente para autorizar a abertura de concurso fixa em cada caso, no aviso de abertura, o prazo para apresentação de candidaturas, dentro dos seguintes limites:

- a) Entre 10 e 20 dias úteis, para os concursos externos;

- b) Entre 10 e 15 dias úteis, para os concursos inter-nos gerais e mistos;

- c) Entre 5 e 7 dias úteis, para os concursos limitados.

2 — O prazo é contado da data da publicação do aviso de abertura no *Diário da República*, ou da respectiva afixação, quando se trate de concurso limitado.

3 — Sem prejuízo do disposto no artigo 73.º do Código do Procedimento Administrativo, o prazo a que se refere o n.º 1, relativamente ao pessoal que se encontra ausente das instalações do serviço, por motivos fundamentados, conta-se da data do registo do ofício, respeitada a dilação de três dias do correio.

**Artigo 33.º****Verificação dos requisitos de admissão**

1 — Terminado o prazo para apresentação de candidaturas, o júri procede à verificação dos requisitos de admissão no prazo máximo de 15 dias úteis.

2 — Após a conclusão do procedimento previsto no artigo seguinte, ou, não havendo candidatos excluídos, no termo do prazo previsto no n.º 1, é afixada no serviço uma relação dos candidatos admitidos.

**Artigo 34.º****Exclusão de candidatos**

1 — Os candidatos que devam ser excluídos são notificados, no âmbito do exercício do direito de participação dos interessados, para, no prazo de 10 dias úteis, dizerem por escrito o que se lhes oferecer.

2 — A notificação contém o enunciado sucinto dos fundamentos da intenção de exclusão, sendo efectuada:

- a) Por ofício registado, quando o número de candidatos a excluir seja inferior a 100;
- b) Através de publicação de aviso no *Diário da República*, 2.ª série, quando o número de candidatos a excluir for igual ou superior a 100;
- c) Pessoalmente, quando todos os candidatos a excluir se encontrem no serviço.

3 — O prazo para o exercício do direito de participação dos interessados conta-se nos termos do artigo 44.º

4 — Não é admitida a junção de documentos que pudessem ter sido apresentados dentro do prazo previsto para entrega de candidaturas.

5 — Terminado o prazo para o exercício do direito de participação dos interessados, o júri aprecia as alegações oferecidas e, caso mantenha a decisão de exclusão, notifica todos os candidatos excluídos, de acordo com o estabelecido no n.º 2, indicando nessa notificação o prazo de interposição de recurso hierárquico e o órgão competente para apreciar a impugnação do acto, como previsto no n.º 1 do artigo 43.º

**Artigo 35.º****Convocação dos candidatos admitidos**

1 — Os candidatos admitidos são convocados para realização dos métodos de selecção através das formas de notificação previstas no Código do Procedimento Administrativo que se revelem mais adequadas.

2 — O disposto no número anterior não se aplica quando haja lugar a provas de conhecimentos, caso em que os candidatos são notificados para prestação das mesmas, nos termos do n.º 2 do artigo anterior.

3 — A aplicação dos métodos de selecção tem início no prazo máximo de 20 dias úteis contado da data da afixação da relação de candidatos admitidos ou da notificação de exclusão a que se refere o n.º 5 do artigo anterior.

### SECÇÃO III

#### Classificação e provimento

#### Artigo 36.º

##### Classificação final

1 — Na classificação final é adoptada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se não aprovados os candidatos que, nas fases ou métodos de selecção eliminatórios ou na classificação final, obtenham classificação inferior a 9,5 valores e, bem assim, os que sejam considerados não aptos no exame médico de selecção.

2 — A classificação final resulta da média aritmética simples ou ponderada das classificações obtidas em todos os métodos de selecção.

3 — Os métodos de selecção complementares referidos nas alíneas *a)* e *b)* do n.º 2 do artigo 19.º não podem isoladamente ter ponderação superior à fixada para a prova de conhecimentos ou de avaliação curricular.

#### Artigo 37.º

##### Crítérios de preferência

1 — Em caso de igualdade de classificação em concursos internos preferem, sucessivamente:

- a) O candidato mais antigo na categoria, na carreira e na função pública;
- b) O candidato do serviço ou do organismo interessado;
- c) O candidato que desempenhe funções ou resida fora do município em que se situa o serviço para que é aberto o concurso, desde que neste município ou em município limítrofe desempenhe funções o funcionário ou agente seu cônjuge ou com quem viva em condições análogas às dos cônjuges.

2 — Nos concursos externos, em caso de igualdade de classificação, prefere o candidato que reúna as condições da alínea *c)* do número anterior.

3 — Compete ao júri o estabelecimento de outros critérios de preferência, sempre que subsistir igualdade após a aplicação dos critérios referidos nos números anteriores.

#### Artigo 38.º

##### Decisão final e participação dos interessados

1 — Terminada a aplicação dos métodos de selecção, o júri elabora, no prazo máximo de 10 dias úteis, a decisão relativa à classificação final e ordenação dos candidatos e procede à respectiva audição no âmbito do exercício do direito de participação dos interessados, notificando-os para, no prazo de 10 dias úteis, contados nos termos do artigo 44.º, dizerem, por escrito, o que se lhes oferecer.

2 — A notificação contém a indicação do local e horário de consulta do processo.

3 — Quando o número de candidatos seja inferior a 100, a notificação é efectuada por ofício registado, sendo enviada a acta do júri que define os critérios de classificação, a sua aplicação ao interessado e o projecto de lista de classificação final.

4 — Quando o número de candidatos seja igual ou superior a 100, a notificação é efectuada através de publicação de aviso no *Diário da República*, 2.ª série, informando os interessados da afixação no serviço da lista de classificação final e da acta que define os respectivos critérios.

5 — Tratando-se de concurso limitado, observa-se o disposto no número anterior, com excepção da publicação no *Diário da República*, sendo ainda enviado ofício aos funcionários que, por motivos fundamentados, estejam ausentes das instalações do serviço.

6 — No concurso misto aplica-se o disposto nas alíneas anteriores, de acordo com o número e a origem dos candidatos.

7 — Terminado o prazo para o exercício do direito de participação dos interessados, o júri aprecia as alegações oferecidas e procede à classificação final e ordenação dos candidatos.

#### Artigo 39.º

##### Homologação

1 — A acta que contém a lista de classificação final, acompanhada das restantes actas, é submetida a homologação do dirigente máximo, ou do membro do Governo competente, quando aquele for membro do júri, no prazo de cinco dias úteis.

2 — No concurso misto são elaboradas duas listas de classificação final, correspondentes às quotas a que se refere a alínea *c)* do n.º 4 do artigo 6.º

3 — Homologada a acta a que se refere o n.º 1, a lista ou listas de classificação final são notificadas aos candidatos, nos termos do disposto no artigo seguinte.

#### Artigo 40.º

##### Publicidade

1 — A lista de classificação final é notificada aos candidatos através de:

- a) Envio de ofício registado, com cópia da lista, quando o número de candidatos admitidos for inferior a 100;
- b) Publicação de aviso no *Diário da República*, 2.ª série, informando os interessados da afixação da lista no serviço, quando o número de candidatos admitidos for igual ou superior a 100;
- c) Afixação da lista no serviço.

2 — A lista de classificação final contém a graduação dos candidatos e, em anotação sucinta, os motivos de não aprovação, se for caso disso, bem como, quando caiba recurso hierárquico, a indicação do prazo de interposição do mesmo e o órgão competente para a sua apreciação.

3 — No concurso limitado observa-se apenas o disposto na alínea *c)* do n.º 1, enviando-se ainda cópia da lista aos candidatos que, por motivos fundamentados, estejam ausentes das instalações do serviço.

4 — No concurso misto aplica-se o disposto nos n.ºs 1 e 3, de acordo com o número e a origem dos candidatos.

5 — Quando todos os candidatos se encontrem no serviço, pode ser feita notificação pessoal.

#### Artigo 41.º

##### Provimento

1 — Os candidatos aprovados são nomeados segundo a ordenação das respectivas listas de classificação final.

2 — Não podem ser efectuadas quaisquer nomeações antes de decorrido o prazo de interposição do recurso hierárquico da homologação da lista de classificação final ou, sendo interposto, da sua decisão expressa ou tácita.

3 — Os candidatos são notificados por ofício registado para, no prazo máximo de 10 dias úteis, procederem à entrega dos documentos necessários para o provimento que não tenham sido exigidos na admissão a concurso.

4 — O prazo estabelecido no número anterior pode ser prorrogado até 15 dias úteis, em casos excepcionais, quando a falta de apresentação de documentos dentro do prazo inicial não seja imputável ao interessado.

5 — A documentação pode ser enviada, por correio registado, até ao último dia do prazo, relevando neste caso a data do registo.

#### Artigo 42.º

##### Redução da lista

São retirados da 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 posse ou aceitação no prazo legal, por motivos que lhes sejam imputáveis;
- c) Apresentem documentos inadequados à prova das condições necessárias para o provimento ou não façam a sua apresentação no prazo fixado;
- d) Apresentem documento falso.

### CAPÍTULO IV

#### Garantias

#### Artigo 43.º

##### Recurso hierárquico

1 — Da exclusão do concurso cabe recurso hierárquico, a interpor no prazo de oito dias úteis para o dirigente máximo ou, se este for membro do júri, para o membro do Governo competente.

2 — Da homologação da lista de classificação final feita pelo dirigente máximo do serviço cabe recurso hierárquico com efeito suspensivo, a interpor no prazo de 10 dias úteis para o membro do Governo competente.

3 — No procedimento de concurso não há lugar a reclamação.

#### Artigo 44.º

##### Contagem do prazo

O prazo de interposição do recurso conta-se, consoante o caso:

- a) Da data do registo do ofício contendo os fundamentos da exclusão ou cópia da lista de clas-

sificação final, respeitada a dilação de três dias do correio;

- b) Da publicação do aviso no *Diário da República* contendo os fundamentos da exclusão ou a publicitação da lista de classificação final nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 40.º;
- c) Da data de afixação da lista de classificação final no serviço;
- d) Da data da notificação pessoal.

#### Artigo 45.º

##### Efeitos do recurso da exclusão do concurso

O recurso da exclusão do concurso não suspende as respectivas operações, salvo quando haja lugar à aplicação de métodos de selecção que requeiram a presença simultânea de todos os candidatos.

#### Artigo 46.º

##### Prazo de decisão

O prazo de decisão do recurso é, em todos os casos, de 15 dias úteis contado da data da remessa do processo pelo órgão recorrido ao órgão competente para dele conhecer, considerando-se o mesmo tacitamente indeferido, com cessação do efeito suspensivo, quando não seja proferida decisão naquele prazo.

### CAPÍTULO V

#### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 47.º

##### Falsidade de documentos

Para além dos efeitos de exclusão ou de não provimento, a apresentação ou a entrega de documento falso implica a participação à entidade competente para procedimento disciplinar e penal, conforme os casos.

#### Artigo 48.º

##### Participação dos interessados

Em tudo o que não se encontrar especialmente previsto no presente diploma relativamente ao exercício do direito de participação dos interessados é aplicável o disposto nos artigos 100.º a 105.º do Código do Procedimento Administrativo.

#### Artigo 49.º

##### Quadros e carreiras em extinção

1 — A abertura de concursos para lugares em extinção só pode fazer-se para categorias 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 no quadro ou carreira em extinção, aplicando-se o procedimento do concurso limitado.



## Artigo 50.º

**Restituição e destruição de documentos**

1 — É destruída a documentação apresentada pelos candidatos 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 contencioso só poderá ser destruída ou restituída após a execução da sentença.

## Artigo 51.º

**Execução de sentença**

Para reconstituição da situação actual hipotética decorrente da procedência de recurso contencioso de anulação, o recorrente que adquira o direito ao provimento poderá sempre exigi-lo, ainda que como supra-numerário, em lugar a extinguir quando vagar.

## Artigo 52.º

**Revogação**

São revogados os Decretos-Leis n.ºs 498/88, de 30 de Dezembro, e 215/95, de 22 de Agosto.

## Artigo 53.º

**Regime transitório**

1 — O presente diploma não se aplica aos concursos cujo aviso de abertura tenha sido publicitado até à data da sua entrada em vigor, salvo o disposto no artigo 51.º e no n.º 3 do presente artigo.

2 — Mantêm-se em vigor os programas de provas aprovados ao abrigo da legislação revogada pelo presente diploma.

3 — Consideram-se válidos os concursos que, devendo ter sido abertos ao abrigo da alínea b) do n.º 1 do artigo 38.º do Decreto-Lei n.º 498/88, de 30 de Dezembro, com a redacção dada pelo artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 215/95, de 22 de Agosto, o foram sob a forma de processo comum.

4 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 22.º, e enquanto não for revisto o regime de classificação de serviço, a sua ponderação é feita através da expressão quantitativa, sem arredondamento.

5 — O diploma previsto no n.º 2 do artigo 11.º deve ser publicado no prazo de um ano.

## Artigo 54.º

**Entrada em vigor**

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

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 16 de Abril de 1998. — *António Manuel de Oliveira Guterres* — *José Veiga Simão* — *António Luciano Pacheco de Sousa Franco* — *Jorge Paulo Sacadura Almeida Coelho* — *Jorge Paulo Sacadura Almeida Coelho* — *João Cardona Gomes Cravinho* — *José Eduardo Vera Cruz Jardim* — *Joaquim Augusto Nunes de Pina Moura* — *Fernando Manuel Van-Zeller Gomes da Silva* — *Eduardo*

*Carrega Marçal Grilo* — *Maria de Belém Roseira Martins Coelho Henriques de Pina* — *Eduardo Luís Barreto Ferro Rodrigues* — *Elisa Maria da Costa Guimarães Ferreira* — *Manuel Maria Ferreira Carrilho* — *José Maria Rebelo Pires Gago*.

Promulgado em 18 de Junho de 1998.

Publique-se.

O Presidente da República, JORGE SAMPAIO.

Referendado em 30 de Junho de 1998.

O Primeiro-Ministro, *António Manuel de Oliveira Guterres*.

**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO****Decreto-Lei n.º 205/98**

de 11 de Julho

1 — Chegamos ao fim do século sob o signo da globalização, o que definitivamente eliminou o antigo pressuposto de que os problemas do desenvolvimento, humano, científico, económico, cultural, se processava dentro do espaço soberano de cada Estado, com reduzida incidência de opções derivadas da área da política internacional. O facto é que a evolução se traduziu no crescimento da tabela de questões que exigem a cooperação muitas vezes a nível mundial, e que a competição tem uma dimensão sistémica, em todas as áreas e níveis, que exige uma permanente avaliação e rectificação das capacidades em exercício para evitar rupturas, declínios e exclusões. O conceito de desenvolvimento, que se tornou corrente depois da Segunda Guerra Mundial, pareceu corresponder a uma evidência, apoiando estratégias baseadas no crescimento económico, na economia de mercado, na especialização, mas a experiência mostrou que a integração mundial não distribui necessariamente os benefícios por igual, distinguindo grupos sociais, empresas, países, regiões, e originando mecanismos de exclusão. Acontece mesmo que a modernidade, antes aferida pela utilização dos avanços da ciência e da técnica, independentemente das diversidades culturais, porque os critérios seriam universais, mudou de perspectiva. Também aqui os desenvolvimentos da ciência, da política, da técnica, do direito, impuseram a interligação do antigo saber científico com os modelos culturais, facto comprovado pela ecologia, pela bioética, pela sócio-biologia, pela inteligência artificial. Para enfrentar a globalização inevitável e irreversível, é necessário investir no desenvolvimento humano, para não sofrer os efeitos da exclusão determinada pela incapacidade de enfrentar a competição mundializada ou de contribuir para a cooperação tornada internacionalmente imperativa. Tal como é comprovado pela história dos países de crescimento rápido, uma das mais importantes e básicas das variáveis a fazer intervir é a educação e formação em todos os níveis, e no mais lato sentido. Por seu lado, todas as organizações com responsabilidades no sector estão envolvidas na tarefa de identificar as situações, de rever as políticas e os sistemas herdados, de formular estratégias que respondam à mudança e à novidade dos desafios.