

Presidência do Conselho de Ministros
Direção-Geral da Administração e do Emprego Público

Aviso n.º /2022

Procedimento concursal comum para o preenchimento de cinco postos de trabalho, na carreira e categoria de Técnico Superior, do mapa de pessoal da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), da carreira/categoria de Técnico Superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o desempenho de funções na Divisão de Recrutamento e Mobilidade do Departamento de Estruturas Orgânicas e de Recrutamento.

1 - Nos termos das disposições conjugadas dos artigos 30.º e 33.º, ambos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conjugado com o artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (doravante designada por Portaria), torna-se público que, por meu Despacho de 20 de dezembro, se encontra aberto pelo prazo de 15 dias úteis, a contar do dia seguinte à publicação do presente aviso, procedimento concursal comum para o preenchimento de cinco postos de trabalho previstos e não ocupados, na carreira/categoria de Técnico Superior, do mapa de pessoal da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, a afetar ao Departamento de Estruturas Orgânicas e de Recrutamento.

2 – Consultas Prévias:

2.1. Para efeitos do estipulado no artigo 5.º da Portaria, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento na Direção Geral da Administração e do Emprego Público.

2.2. Em cumprimento do estabelecido no artigo 4.º da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, conjugada com o artigo 34.º Regime da Valorização Profissional dos Trabalhadores com Vínculo de Emprego Público, aprovado em anexo à Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, declara-se a inexistência de trabalhadores em situação de valorização profissional, com o perfil pretendido.

3 - Nos termos do n.º 7 do artigo 30.º da LTFP, e em resultado de despacho favorável, de 21 de setembro de 2022, da Senhora Secretária de Estado da Administração Pública (SEAP), e do Despacho n.º 602/2022/SEO, de 18 de novembro, da Senhora Secretária de Estado do Orçamento, o recrutamento é aberto a trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público.

4 - Legislação Aplicável – O presente procedimento concursal comum regula-se pelas disposições contidas na LTFP, pelo Código do Procedimento Administrativo, aprovado pela Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, ambos na sua atual redação, e pela Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

5 – Quota de emprego - Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, é garantida a reserva de um lugar para pessoas com deficiência com grau de incapacidade permanente igual ou superior a 60%, sem prejuízo do respeito pelos critérios de prioridade de recrutamento legalmente previstos.

6 - Identificação do número de postos de trabalho – O presente procedimento concursal visa o recrutamento de trabalhadores, tendo em vista a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a ocupação de cinco postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal da DGAEP, da carreira e categoria de Técnico Superior, para o Departamento de Estruturas Orgânicas e de Recrutamento (DEOR) - Divisão de Recrutamento e Mobilidade (DRM).

7 - Local de trabalho – O local de trabalho situa-se nas instalações da DGAEP, sitas na Rua da Alfândega, n.º 5, 2.º andar, em Lisboa.

8 - Caracterização do posto de trabalho – Os postos de trabalho a preencher correspondem ao exercício de funções da carreira/categoria de Técnico Superior, complexidade funcional de grau 3, nos termos do n.º 2, do artigo 88.º da LTFP. Os titulares destes postos de trabalho irão integrar o Departamento de Estruturas Orgânicas e de Recrutamento (DEOR) da DGAEP e exercer funções nas áreas de competências previstas no artigo 3.º da Portaria n.º 100-A/2021 de 11 de maio, e do n.º 2.2 do Despacho n.º 6745/2021, de 9 de julho de 2021, publicado no *Diário da República*, n.º 132/2021, Série II de 2021-07-09, designadamente: Apoiar a definição, implementação, controlo e avaliação da operacionalização das políticas de recrutamento interno e externo na Administração Pública; Definir referenciais e perfis de competências para apoiar políticas de recrutamento, de qualificação e capacitação institucional, incluindo o desenvolvimento de competências facilitador da integração em novo posto de trabalho dos trabalhadores em valorização profissional; Promover ativamente a reintegração de trabalhadores em regime de valorização profissional; Analisar e instruir processos relativos a autorização para renovação de licença ou de regresso de trabalhadores da Região Administrativa Especial de Macau; Promover a utilização de instrumentos de mobilidade como forma de colmatar as necessidades de recursos humanos dos serviços e organismos da Administração Pública e de orientação de carreira dos trabalhadores em funções públicas; Desenvolver e implementar novas técnicas e métodos de recrutamento na Administração Pública, incluindo o recrutamento centralizado para as carreiras gerais ou especiais e a análise e avaliação de competências profissionais; Conceber, implementar e avaliar metodologias e técnicas, de natureza não

psicológica, orientadas para a modernização dos processos e procedimentos e o incremento da qualidade e rigor técnico-científico, no recrutamento de pessoas para a administração pública; Realizar ações de recrutamento específicas; Prestar apoio técnico e operacional aos serviços e organismos da Administração Pública no âmbito do recrutamento e seleção; Colaborar na gestão da Bolsa de Emprego Público (BEP), assegurando o reporte de informação atualizada e propondo melhorias nos processos de gestão e controlo; Colaborar na gestão e coordenação de Programas de Estágios Profissionais na Administração Central de Estado; Produzir estudos de avaliação do emprego público em Portugal, por forma a apoiar políticas modernas, racionais e equitativas de gestão de recursos humanos, incluindo o planeamento do recrutamento.

9 - Posicionamento Remuneratório – A posição remuneratória de referência é a 2.^a posição remuneratória da carreira/categoria de Técnico Superior, que corresponde ao nível remuneratório 16.º da tabela remuneratória única (TRU), no montante pecuniário de 1 268,04€ (mil duzentos e sessenta e oito euros e quatro cêntimos).

10 - Requisitos de Admissão – Podem candidatar-se ao presente procedimento concursal os candidatos que reúnam seguintes requisitos de admissão, até ao último dia do prazo de candidatura, sob pena de exclusão, nos termos dos n.ºs 14.º e 15.º da Portaria:

10.1. Requisitos gerais – Ser detentor, cumulativamente, dos requisitos gerais de admissão previstos no artigo 17.º da LTFP, nomeadamente:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

10.2. Habilitações académicas exigidas – Os candidatos devem ser titulares de Licenciatura, preferencialmente nas áreas de Psicologia, Gestão e Administração ou Direito, não sendo admitida a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

11 - Nos termos da alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

12 - Formalização das candidaturas

12.1. - Prazo de candidatura – 15 dias úteis contados a partir do dia seguinte ao da publicação do presente aviso.

12.2. - Nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 13.º da Portaria, a apresentação da candidatura é efetuada exclusivamente em suporte eletrónico, através do preenchimento de formulário disponível para o efeito em <https://candidaturas.dgaep.gov.pt>.

13 – Comprovação dos requisitos:

13.1. – No momento da admissão: Nos termos da al. a) do n.º 1 do artigo 14.º da Portaria, a comprovação do preenchimento dos requisitos de admissão é efetuada perante o júri, sempre que determinante para a decisão sobre os métodos de seleção a aplicar, pelo que:

13.1.1. - Os candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado e que, encontrando-se a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, não afastem a aplicação dos métodos de seleção previstos no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, devem anexar à candidatura Declaração de Funções devidamente atualizada;

13.1.2. – Os candidatos com grau de incapacidade permanente igual ou superior a 60% devem apresentar Atestado Médico de Incapacidade Multiuso.

13.2. – Nos termos da al. b) do n.º 1 do artigo 14.º da Portaria, a comprovação dos restantes requisitos de admissão é efetuada, na constituição do vínculo de emprego público, perante o empregador público.

13.3. – A não confirmação da veracidade dos dados da candidatura determina a exclusão do candidato do procedimento concursal, para além da responsabilidade disciplinar e ou penal a que houver lugar, nos termos do n.º 3 do artigo 14.º da Portaria.

13.4. – Nos termos do n.º 5.º do artigo 15.º da Portaria a não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos, quando devam ser os candidatos a apresentá-los, determina:

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

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

14 - Métodos de seleção

14.1. - Ao abrigo do disposto no artigo 36.º da LTFP, e dos artigos 17.º e 18.º da Portaria serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

- Prova de Conhecimento e Avaliação Psicológica, à generalidade dos candidatos,
- Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, ou que, estando em regime de valorização profissional, a tenham desempenhado imediatamente antes, e que não afastem a aplicação destes métodos, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.

Adicionalmente, e nos termos do n.º 4 do art. 36.º da LTFP conjugado com o n.º 2 do art. 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de junho, deverá ser aplicada a Entrevista de Avaliação de Competências como método de seleção facultativo, uma vez que o referido método, visando obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, complementa os restantes métodos, aumentando a validade preditiva do processo de seleção.

14.2. - As atas do júri, onde constam parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, são publicitados na página eletrónica da DGAEP, em www.dgaep.gov.pt e na plataforma eletrónica dedicada ao presente procedimento concursal, em <https://candidaturas.dgaep.gov.pt>.

14.3. – Por razões de celeridade procedimental, a aplicação dos métodos de seleção será faseada da seguinte forma:

14.3.1. O primeiro método de seleção será aplicado a todos os candidatos admitidos ao procedimento;

14.3.2. O segundo método de seleção será aplicado a um conjunto de candidatos aprovados no primeiro método de seleção, a convocar por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, na proporção de três por cada vaga, ou seja, quinze candidatos;

14.3.3. O método de seleção facultativo será aplicado à totalidade dos candidatos aprovados no segundo método de seleção;

14.3.4. É dispensada a aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos;

14.3.5. Após a aplicação dos métodos de seleção a cada conjunto de candidatos é elaborada lista de ordenação final dos candidatos, sujeita a homologação.

14.4. Os métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, têm caráter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores ou de Não Apto em qualquer um dos

métodos ou fases consideradas, não sendo convocados para a realização do método de seleção ou fase seguinte.

14.5. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção ou fases equivale à sua exclusão do procedimento.

14.6. - Prova de Conhecimentos (PC)

14.6.1. A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

14.6.2. A Prova de Conhecimentos reveste a forma escrita, de realização individual, sem consulta, em ambiente controlado, podendo realizar-se em suporte eletrónico ou em papel, sendo valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas;

14.6.3. A forma a adotar na Prova de Conhecimentos, em suporte eletrónico ou em papel, é notificada aos candidatos com a respetiva convocatória.

14.6.4. A Prova de Conhecimentos tem a duração máxima de noventa minutos e incide sobre os temas a que se refere a legislação e a bibliografia identificadas no presente Aviso.

14.6.5. Eventual candidato com deficiência comprovada poderá solicitar condições especiais para a realização da prova de conhecimentos, podendo ser concedido um alargamento até ao limite de 30 minutos.

14.6.6. O comprovativo do grau de deficiência pode ser apresentado até 10 dias úteis antes da realização da prova, quando não apresentado no momento da candidatura.

14.6.7. - Tipo e forma da Prova de Conhecimentos

A Prova de Conhecimentos será composta por um grupo constituído por 40 (quarenta) questões de escolha múltipla, com 4 (quatro) opções de resposta, em que:

- a) Os candidatos devem assinalar apenas uma resposta de entre as respostas possíveis em cada questão;
- b) Cada resposta certa será classificada com 0,5 valores;
- c) Cada resposta errada desconta 0,06 valores;
- d) A ausência de resposta ou a indicação de mais do que uma resposta corresponderá à atribuição de 0 (zero) valores, nessa questão.

Não é permitida a utilização de telemóveis ou de qualquer aparelho eletrónico computadorizado não autorizado.

14.6.8. - Temáticas, legislação e bibliografia

A Prova de Conhecimentos incidirá sobre as seguintes temáticas:

- Organização política e administrativa do Estado;
- Princípios da atividade administrativa;
- Ética e deontologia do serviço público;
- Gestão de recursos humanos na Administração Pública;
- Recrutamento e seleção na Administração Pública;
- Gestão de recursos humanos com enfoque em competências.

A bibliografia e legislação encontram-se descritas na ata do júri que concretiza os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

14.7. - Avaliação Curricular (AC)

14.7.1. A Avaliação Curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho:

14.7.1.1. Habilitação Académica ou nível de qualificação (HA): Será considerada a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, sendo valorizadas as áreas de Psicologia, Gestão e Administração ou Direito;

14.7.1.2. Formação Profissional (FP): Serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com a área de atividade do posto de trabalho a ocupar, concluídas nos últimos 5 anos;

14.7.1.3. Experiência Profissional (EP): Será considerada a experiência na área de atividade a que se candidata, ponderada de acordo com a sua duração e enquadramento;

14.7.1.4. Avaliação de Desempenho (AD): Será considerada a avaliação de desempenho referente ao último ciclo avaliativo, ou seja, biénio 2019/2020.

14.7.2. A classificação Final no método de seleção “Avaliação Curricular” será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 0,2HA + 0,5EP + 0,2FP + 0,1AD$$

Em que:

AC - Avaliação Curricular

HA – Habilitação Académica

EP - Experiência Profissional

FP - Formação Profissional

AD – Avaliação de Desempenho

14.7.3. - A classificação do método de seleção Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

14.8. – Avaliação Psicológica (AP)

14.8.1. A Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, anexo à ata do júri que concretiza os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

14.8.2. A Avaliação Psicológica é realizada numa única fase, em suporte informático, com a duração previsível até 4 horas.

14.8.3. A classificação da Avaliação Psicológica traduz uma apreciação e análise integrada das exigências psicológicas constantes no Perfil de Competências e é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

14.8.4. A Avaliação Psicológica é realizada através de plataforma eletrónica dedicada, em ambiente controlado, de fornecedor especializado na área, garantindo o rigor técnico, segurança e a rápida produção de resultados da avaliação.

14.8.5. Na Avaliação Psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra de sigilo.

14.8.6. Considerando o disposto na subalínea ii) da alínea b) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, os candidatos que tenham realizado o método de seleção avaliação psicológica para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela DGAEP, podem aproveitar o resultado obtido, devendo manifestar essa sua pretensão ao júri nos cinco dias úteis seguintes à publicitação da lista de candidatos admitidos ao procedimento, através de email dedicado, identificado na respetiva notificação da referida lista.

14.9. - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

14.9.1. A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, constantes do perfil de competências anexo à ata do júri que concretiza os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção;

14.9.1.1. Responsabilidade e orientação para o serviço público (ROSP): Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, assumindo o seu papel na prossecução da missão do serviço público, responder com prontidão e contribuir para a melhoria contínua;

14.9.1.2. Realização e orientação para os resultados (ROR): Focar a ação em objetivos exigentes, agir com autonomia, recolher e analisar a informação de forma crítica, manter-se tecnicamente atualizado e garantir consistência na sua atuação;

14.9.1.3. Planeamento e organização (PO): Programar, organizar e controlar a sua atividade, definir objetivos, etapas e prazos, estabelecer prioridades e antecipar situações críticas e as resoluções possíveis;

14.9.1.4. Análise, avaliação e decisão (AAD): Recolher, analisar e avaliar a informação disponível, de forma objetiva e integrada, tendo em vista a produção de uma decisão classificativa;

14.9.1.5. Relacionamento interpessoal, cooperação e comunicação (RICC): Interagir adequadamente com pessoas em contextos sociais e profissionais distintos, integrar equipas e gerar sinergias através de comunicação e participação ativa;

14.9.1.6. Gestão das emoções (GE): Atuar com equilíbrio emocional nos diversos contextos socioprofissionais em que se integra, lidar de forma apropriada com situações de pressão e contrariedades, conter a manifestação de emoções negativas.

14.9.2. A classificação do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências avaliadas.

14.9.3. Por cada entrevista será elaborada uma ficha individual contendo os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, cujo modelo consta de anexo à ata do júri que concretiza os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

15 – Classificação Final – A classificação final é obtida pela aplicação das seguintes fórmulas:

$CF = 70\% PC + 30\% EAC$

ou

$CF = 70\% AC + 30\% EAC$

Em que:

CF - Classificação Final;

PC – Prova de Conhecimentos;

AC - Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

16 - Critérios de ordenação preferencial

A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial será efetuada nos termos previstos nos artigos 23.º e 24.º da Portaria, considerando ainda os seguintes critérios, pela ordem enunciada:

- a) Maior classificação na Entrevista de Avaliação de Competências;
- b) Maior grau académico nas áreas de formação académicas preferenciais;
- c) Maior grau académico noutras áreas de formação;
- d) Maior média final do curso de licenciatura.

17 - Candidatos admitidos e excluídos

17.1. - Os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência prévia, de acordo com o preceituado no n.º 4 do artigo 16.º da Portaria, nos termos do Código do Procedimento Administrativo (CPA).

17.2. - Os candidatos admitidos serão convocados através de e-mail, do dia, hora e local, para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 16.º da Portaria.

18 - Publicitação

18.1. - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da DGAEP, disponibilizada no sítio da internet, em www.dgaep.gov.pt e na plataforma eletrónica dedicada ao presente procedimento concursal, em <https://candidaturas.dgaep.gov.pt>, nos termos do n.º 1 do artigo 22.º da Portaria.

18.2. - A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações da DGAEP, disponibilizada no sítio da internet, em www.dgaep.gov.pt, na plataforma eletrónica dedicada ao presente procedimento concursal, em <https://candidaturas.dgaep.gov.pt>, sendo ainda publicado Aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação, nos termos do n.º 4 do artigo 25.º da Portaria.

18.3. - Em conformidade com o disposto no n.º 5 do artigo 11.º da Portaria, as atas do júri que concretizam a forma de avaliação dos candidatos são publicitadas no sítio da internet da DGAEP, em www.dgaep.gov.pt, na plataforma eletrónica dedicada ao presente procedimento concursal, em <https://candidaturas.dgaep.gov.pt>, na mesma data da publicitação do aviso de abertura do procedimento concursal.

19 – As notificações dos candidatos serão efetuadas nos termos do artigo 6.º da Portaria.

20 - Composição do Júri

Presidente: Patrícia Alexandra Martins Ramos, técnica superior do Departamento de Estruturas Orgânicas e de Recrutamento;

1.º Vogal efetivo: Nuno João Gonçalves de Jesus, técnico superior do Departamento de Estruturas Orgânicas e de Recrutamento e que substitui o presidente nas suas ausências e impedimentos;

2.º Vogal efetivo: Maria Bebiete Marques da Costa, técnica superior do Departamento de Regimes Jurídicos de Emprego;

1.º Vogal suplente: Ana Maria Ribas Gomes Coelho, técnica superior do Departamento de Estruturas Orgânicas e de Recrutamento;

2.º Vogal suplente: Carla Susana Nogueira Estanislau Pereira, técnica superior de Gestão dos Recursos Internos.

21 - Nos termos conjugados da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa e do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, "A Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer discriminação".

22 - Na eventualidade de a lista de ordenação final, devidamente homologada, conter um número de candidatos aprovados superior ao número de postos de trabalho a ocupar, será constituída uma reserva de recrutamento interna, válida pelo prazo máximo de dezoito meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, nos termos e para os efeitos do disposto nos n.ºs 5 e 6 do artigo 25.º da Portaria.

23 - Nos termos do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria, o aviso de abertura do procedimento concursal será publicitado na Bolsa de Emprego Público (BEP) de forma integral, na 2.ª série do *Diário da República* por extrato, no sítio da internet da DGAEP e plataforma eletrónica dedicada ao presente procedimento concursal.

24 - Os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a apresentação de candidatura ao presente procedimento concursal. O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria



de proteção de dados pessoais (Lei n.º 67/98, de 26 de outubro, na sua atual redação, e o Regulamento Geral da Proteção de Dados).

Lisboa, 20 de dezembro de 2022

A Diretora-Geral

(Armanda Fonseca)