

ASSUNTO:	Do procedimento concursal - prioridades e preferências no recrutamento - métodos de seleção	
Parecer n.º:	INF_DSAJAL_CG_7327/2019	
Data:	08/08/2019	

Pelo Exmo. Senhor Presidente da Câmara Municipal foi solicitado parecer sobre os seguintes conjuntos de questões:

A.

“(...) perante esta diferença de redação entre a LVCR e a LTFP quanto ao alargamento da área de recrutamento a candidatos sem um vínculo de emprego público por tempo de indeterminado previamente estabelecido, questiona-se se atualmente haverá obrigatoriedade de, conforme previa a LVCR, numa 1.ª fase abrir procedimento concursal restrito a trabalhadores detentores de RJEP por tempo indeterminado e só depois, numa 2.ª fase, poder abrir procedimento concursal a que possam concorrer os trabalhadores com e sem vínculo de emprego público.

Face ao exposto, tendo este Município nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 28.º e n.º 6 do artigo 30 da LTFP elaborado e aprovado o plano anual de recrutamento de trabalhadores em vínculo de emprego público ou com vínculo de emprego público a termo para o ano 2019, o qual foi objeto de publicação na II série do D.R. n.º 38, de 22 de fevereiro de 2019, questiona-se o seguinte:

1 – Pode o Município proceder à abertura de procedimento concursal nos termos do n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, tendo em vista a ocupação de postos de trabalho previstos no mapa de pessoal em RCTFP por tempo indeterminado, a que possam concorrer os trabalhadores com e sem vínculo de emprego público, aberto ao abrigo e nos limites constantes do mapa anual de recrutamentos autorizados a que se refere o n.º 6 (MARA), sem previamente haver necessidade de abrir procedimento concursal ao abrigo do n.º 3 do artigo 30.º da LTFP?

2 – Nos procedimentos abertos ao abrigo do n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, deixou de haver prioridade no recrutamento para os trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido, prevalecendo apenas a regra de prioridade para os trabalhadores que se encontrem em situação de valorização profissional conforme dispõe o artigo 37.º, n.º 1, alínea d)?

3 – Relativamente às preferências em situação de igualdade de classificação nos procedimentos abertos ao abrigo do n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, qual é a regra? 1.º para os trabalhadores com vínculo de emprego público a termo (artigo 66.º, n.º 1) e só depois para os restantes, nomeadamente deficientes e militares?”

B.

“(…) com a entrada em vigor da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, numa primeira leitura depreende-se que a aplicação do método de seleção Avaliação psicológica deixou de ser obrigatoriamente efetuada por entidade especializada pública (INA) ou, quando fundamentadamente se torne inviável, privada, conhecedora do contexto específico da Administração Pública.

Também na entrevista de avaliação de competências a nova Portaria suprimiu a menção de que esta deve ser obrigatoriamente realizada por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito, ou por outros técnicos, desde que previamente formados para a utilização deste método.

Contudo, atento o disposto na alínea i) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria, fica a dúvida quanto aos requisitos para a aplicação daqueles métodos:

1 – Poderá ser o júri a aplicar aqueles métodos se, p. ex., dele fizer parte um psicólogo ou um técnico superior na área de gestão de recursos humanos?

2 – Ou deve solicitar ao dirigente máximo que realiza o procedimento a colaboração de entidades especializadas públicas ou, quando comprovadamente se torne inviável, entidades privadas, quando necessário, para a realização daquela parte do procedimento?

3 – Se pretender colaboração de uma entidade externa para a aplicação daqueles métodos de seleção (AP e EAC) temos obrigatoriamente de 1.º consultar uma entidade especializada pública?

4 – Ou podemos pedir a colaboração de técnicos com formação adequada a outros Municípios para aplicar aqueles métodos de seleção?

5 – Ainda no que se refere à entidades especializadas públicas previstas na citada alínea i) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, continua a ser o INA nos termos do despacho n.º 16107/2012, publicado na II série do DR n.º 245, de 19 de dezembro, considerando-se as referências feitas ao n.º 2 do artigo 10.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, como feitas à alínea i) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria 125-A/2019?”

Cumpre, pois, informar:

A – Sobre o primeiro conjunto de questões colocadas pelo município (âmbito do recrutamento, prioridades e preferências)

I

Antes de mais, cabe referir que previamente à decisão de determinar a abertura de procedimento concursal, o dirigente máximo da entidade empregadora pública terá de dar cumprimento aos procedimentos de recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional para as funções ou os postos de trabalho em causa – nos termos do previsto nos artigos 2.º e 34.º do Regime da Valorização Profissional (RVP)¹. O que constitui uma condição obrigatória para que possa ser determinada a abertura do procedimento

¹ Regime da valorização profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego público, aprovado pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio.

concural. Veja-se a conclusão da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) na sua FAQ n.º 1² do tema “Procedimento Concural”:

“» I. Está ou não condicionada a decisão do dirigente máximo do empregador público de proceder ao recrutamento de novos trabalhadores?

Sim. Previamente à abertura de qualquer procedimento para a contratação de prestação de serviço ou recrutamento de trabalhador, por tempo indeterminado ou a título transitório, sem prejuízo do regime da mobilidade, o dirigente máximo do empregador público tem que executar procedimento de recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional para as funções ou os postos de trabalho em causa. [Cfr. Artigos 2º e 34º do regime da valorização profissional, aprovado pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio]”

De acordo com o estabelecido no n.º I do artigo 34.º do RVP nenhum dos órgãos ou serviços abrangidos pelo seu âmbito de aplicação pode iniciar procedimento para a contratação de prestação de serviço ou recrutar trabalhador, por tempo indeterminado ou a título transitório, sem prejuízo do regime da mobilidade, antes de ter executado o procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional, para as funções ou os postos de trabalho em causa.³

Apesar disso, e como estamos a tratar de um caso relativo à administração local, é hoje assente que as **autarquias locais encontram-se dispensadas de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional**. Conforme solução interpretativa uniforme fixada em reunião de coordenação jurídica de 15 de maio de 2014, promovida pela Direção-Geral das Autarquias Locais (DGAL), que foi homologada pelo despacho de 15 de julho de 2014 do Secretário de Estado da Administração:

“Pergunta: *As autarquias locais têm de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação previsto no artigo 24.º da Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro, e regulamentado pela Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro?*

Solução Interpretativa: *As autarquias locais não têm de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação.*

Fundamentação: *Nos termos da alínea c) do artigo 3.º do regime jurídico da requalificação de trabalhadores em funções públicas (Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro) – que prevê o procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação no seu artigo 24.º, cujo n.º 2 remete para a regulamentação fixada na Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro –, este regime é aplicável aos serviços da administração autárquica nos*

² Disponível em <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=31000000#>

³ Este procedimento prévio de recrutamento segue os trâmites previstos na Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, mantendo-se as regras aí previstas enquanto não for publicado o novo diploma que o regule.

termos do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro. Ora, o artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009 determina que, na administração autárquica, o exercício das competências previstas para a entidade gestora do sistema de requalificação (INA, nos termos do disposto no artigo 29.º da Lei n.º 80/2013 e no artigo 3.º da Portaria n.º 48/2014) compete a uma entidade gestora da requalificação nas autarquias (EGRA) relativamente aos respetivos processos de reorganização e trabalhadores, a constituir no âmbito de cada área metropolitana e comunidade intermunicipal (n.º 1), e que o âmbito de aplicação dos procedimentos previstos no regime de requalificação é o da área da entidade intermunicipal (n.º 4). Assim, e independentemente da criação e entrada em funcionamento das EGRA, as autarquias locais não têm de consultar o INA no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação. Nos termos do artigo 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, as autarquias locais são entidades gestoras subsidiárias enquanto as EGRA não estiverem em funcionamento.”^{4 5}

Acresce que o n.º 4 do artigo 34.º do RVP prevê que o recrutamento destes trabalhadores em situação de valorização profissional tem prioridade face ao recrutamento de trabalhadores em reserva constituída no próprio órgão ou serviço e em reserva constituída por entidade centralizadora.

Que é, aliás o que decorre da regra geral prevista na alínea d) do n.º I do artigo 37.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas⁶ na qual é consagrado o princípio de que o recrutamento efetua-se pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de valorização profissional (anteriormente designada de situação de requalificação) e, esgotados estes, dos restantes candidatos.

II

Por outro lado, antes da abertura de procedimento concursal, é necessário verificar se, no órgão/serviço em causa, existem candidatos constituídos em reserva de recrutamento⁷ para o(s) posto(s) de trabalho a preencher. Caso existam, o recrutamento deverá começar pelos mesmos.⁸

⁴ Em: <http://www.portalautarquico.dgal.gov.pt/pt-PT/reunioes-de-coordenacao-juridica/>

⁵ Apesar de esta solução interpretativa contenha referência a legislação que já não está em vigor a mesma mantém-se atual, uma vez que o RVP mantém a mesma obrigatoriedade de consultar o INA para efeitos daquele procedimento prévio.

⁶ Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP - aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; alterada pela Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto, Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, Lei n.º 70/2017, de 14 de agosto, pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, com a redação introduzida pela Declaração de Retificação n.º 28/2017, de 2 de outubro, pela Lei n.º 49/2018, de 14 de agosto pela Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro).

⁷ Atualmente prevista no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril (regulamenta a tramitação do procedimento concursal na administração pública), e que anteriormente estava prevista no n.º I do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, diploma que regulamentava a tramitação do procedimento concursal.

⁸ Veja-se a FAQ n.º 4 da DGAEP sobre “Procedimento Concursal”: “» [4. No caso de existirem candidatos em reserva no próprio órgão ou serviço poderá o seu dirigente máximo proceder à abertura de procedimento concursal? Não. Em primeiro lugar deverá proceder ao recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação para as funções ou os postos de trabalho em causa. De seguida, existindo ainda candidatos em reserva que correspondam às necessidades do posto de trabalho, deve proceder-se à convocação dos mesmos para o respetivo processo negocial, observadas as limitações orçamentais e disposições legais em vigor. \(Cfr](#)

III

Atentemos, então, nas disposições do artigo 30.º (“Preenchimento dos postos de trabalho”) da LTFP:

“Artigo 30.º Preenchimento dos postos de trabalho

1- O órgão ou serviço pode promover o recrutamento dos trabalhadores necessários ao preenchimento dos postos de trabalho previstos no mapa de pessoal, nos termos do presente artigo.

2- O recrutamento deve ser feito por tempo indeterminado ou a termo, consoante a natureza permanente ou transitória da atividade, tal como consta do mapa de pessoal.

3- O recrutamento é feito por procedimento concursal restrito aos trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

4 - O órgão ou serviço pode ainda recrutar trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público, mediante procedimento concursal a que possam concorrer os trabalhadores com e sem vínculo de emprego público, aberto ao abrigo e nos limites constantes do mapa anual global aprovado pelo despacho a que se refere o n.º 6.

5 - Durante a fase de preparação do Orçamento do Estado e para efeitos de aprovação do plano anual de recrutamentos previsto no n.º 3 do artigo 28.º, as secretarias-gerais ou os órgãos ou serviços responsáveis pela gestão sectorial de recursos humanos elaboram e remetem aos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública uma proposta setorial de recrutamentos, com base nas necessidades identificadas, fundamentada e validada pelo membro do Governo responsável pela respetiva área, consideradas:

- a) A demonstração de existência de disponibilidades orçamentais;
- b) A identificação das prioridades definidas na área governamental, com demonstração das políticas públicas a prosseguir;
- c) A identificação das áreas com maior carência de recursos humanos, por carreira e categoria.

6 - Após a aprovação e entrada em vigor do Orçamento do Estado, os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública aprovam, durante o primeiro trimestre do respetivo ano orçamental, por despacho publicado no Diário da República, o mapa anual global consolidado de recrutamentos autorizados, contendo os postos de trabalho discriminados por:

- a) Departamento governamental;
- b) Órgão ou serviço;
- c) Carreira e categoria;
- d) Modalidade de vinculação;
- e) Tempo indeterminado ou a termo.

7 - Em casos excecionais, devidamente fundamentados, os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública podem autorizar a realização de procedimentos concursais para além dos limites fixados no mapa anual global a que se refere o número anterior.

n.º 1 do artigo 265.º da [LTFP](#)” – disponível para consulta em: <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7->

8 - O recrutamento de trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público pode ainda ocorrer noutras situações especialmente previstas na lei, em razão de aptidão científica, técnica ou artística, devidamente fundamentada, precedido de autorização dos membros do Governo referidos no número anterior.

9 - O despacho autorizador a que se referem os números anteriores é expressamente mencionado no procedimento de recrutamento.

10 - O preenchimento dos postos de trabalho pode ainda ocorrer por consolidação de mobilidade ou de cedência de interesse público, nos termos previstos na presente lei.”⁹ (os negritos são nossos, por corresponderem às normas que interessam principalmente na presente análise)

IV

Tal como referido no pedido de parecer, a entidade consulente elaborou o plano anual de recrutamentos aprovado para o ano 2019¹⁰, ao abrigo do previsto no n.º 4 do artigo 28.º da LTFP (com o planeamento da atividade e gestão de recursos humanos para o ano de 2019). Tendo após a aprovação pelo órgão deliberativo do município do orçamento e do mapa de pessoal – do qual devem constar obrigatoriamente os postos de trabalho a ocupar através do novo procedimento concursal, bem como a caracterização do vínculo jurídico a criar -, procedido à publicitação desse plano de recrutamentos para 2019 em Diário da República, referindo que a mesma é feita “em cumprimento do disposto no n.º 6 do artigo 30.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho”.¹¹

Parece-nos que o previsto no n.º 6 do artigo 30.º, nos termos em que se encontra redigido, não pode ser aplicado diretamente à administração local, sendo necessário recorrer ao Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro¹².

Contudo, não nos parece que a previsão “os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública” constante daquela norma do n.º 6 do artigo 30.º da LTFP possa ser interpretada como fazendo referência no município ao Presidente da Câmara Municipal – como poderia resultar de uma interpretação literal e não integrada da alínea a) do n.º 2 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 209/2009.

Pois, essa previsão da alínea a) do n.º 2 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 209/2009 fala em “membro do Governo” e no artigo 30.º/6 da LTFP temos uma atuação interministerial conjunta e articulada.

4b56-932f-f084b9abab44&ID=31000000#

⁹ Os n.ºs 4 a 6 do artigo 30.º da LTFP foram aditados pelo artigo 4.º da Lei n.º 25/2017, de 30 de maio [que aprovou o regime da valorização profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego público, RVP]].

¹⁰ O plano anual de recrutamentos para 2019 foi aprovado juntamente com a proposta de orçamento e do mapa de pessoal pela Assembleia Municipal em sua reunião de 30/11/2018, na sequência do proposto pela Câmara Municipal através de sua deliberação tomada em reunião de 30/10/2018.

¹¹ Cf. Aviso (extrato) n.º (...) publicado no Diário da República n.º (...)/2019, Série II de 22 de fevereiro de 2019, disponível na íntegra na página institucional do município na Internet em (...).

¹² Que anteriormente adaptava a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro (Lei dos vínculos, carreiras e remunerações; LVCR) aos trabalhadores que exercem funções públicas na administração autárquica, e que se mantém em vigor

Por outro lado, teremos sempre de ter também em conta o fixado no n.º I do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, que determina que nas autarquias locais o recrutamento é sempre precedido de aprovação pelo órgão executivo.

O mapa de pessoal da autarquia já contém, de acordo com o fixado no artigo 29.º da LTFP, a indicação do número de postos de trabalho de que o órgão ou serviço carece para o desenvolvimento das respetivas atividades, decorrendo desse documento de gestão o plano anual de recrutamentos para 2019 (que a entidade consulente publicitou como formalidade para tentar dar cumprimento ao previsto no artigo 30.º/6 da LTFP).

Portanto, somos de opinião que, para efeitos da aplicação às autarquias locais do n.º 4 do artigo 30.º, não basta a simples aprovação desses documentos de gestão (e a sua publicitação ao abrigo do artigo 30.º/6 da LTFP pelo Presidente da Câmara Municipal). Devendo, por regra e atentos os princípios de boa gestão pública, o recrutamento ser iniciado pelo universo de trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

Assim, e para que a entidade empregadora pública possa alargar o âmbito do recrutamento a trabalhadores a termo e pessoas sem vínculo, será sempre necessário que a câmara municipal ao determinar a abertura do procedimento concursal ao abrigo da competência que lhe é fixada pelo n.º I do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, delibere também que o recrutamento poderá ser feito também de entre trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público, e poderão concorrer a este procedimento concursal trabalhadores com e sem vínculo de emprego público. Deve obrigatoriamente ser feita referência a que o recrutamento é realizado com vista à ocupação de postos de trabalho previstos no mapa de pessoal aprovado para vigorar no ano civil em curso e que essas necessidades de recrutamento foram devidamente contempladas no mapa de pessoal e previstas aprovadas no plano anual de recrutamentos da autarquia para esse ano.

No caso em concreto, e analisado o plano anual de recrutamentos para 2019 verifica-se que o mesmo consiste numa mera proposta das necessidades de recursos humanos (sem o detalhe adequado, nomeadamente não referindo o universo de recrutamento para a ocupação desses postos de trabalho), não constituindo uma deliberação que aprove a abertura dos correspondentes procedimentos concursais. Pelo que¹³, a câmara municipal teria sempre de fazer novas deliberações quando quisesse avançar com os vários procedimentos concursais para o preenchimento daquelas necessidades (pois pode fazê-lo para todos em conjunto ou optar

atualmente para efeitos da adaptação da LTFP às autarquias locais, porquanto as suas disposições continuam a ser necessárias e fundamentais neste âmbito na falta de um diploma próprio que o substitua.

¹³ E mesmo que tais elementos de detalhe se encontrassem previstos no Mapa de Pessoal.

por abrir procedimentos de forma faseada no tempo), uma vez que somos de opinião que terá sempre que existir uma deliberação do órgão executivo nos termos do n.º 1 do artigo 4.º do decreto-Lei n.º 209/2009.

Julgamos encontrar-se assim respondida afirmativamente a questão n.º 1 do 1.º conjunto de perguntas da entidade consulente.

V

A DGAEP pronunciou-se¹⁴ sobre a questão em específico da prioridade no recrutamento (a que alude a questão 2 do 1.º conjunto de questões colocadas pela entidade consulente), perante a Direção-Geral das Autarquias Locais (DGAL) em janeiro de 2019, informando o seguinte:

“(…)

1. De acordo com o n.º 3 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o recrutamento com vista ao preenchimento dos postos de trabalho previstos no mapa de pessoal, é feito, em regra, “por procedimento concursal restrito aos trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado”.

2. O n.º 4 do mesmo artigo acrescenta que “órgão ou serviço pode ainda recrutar trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público, mediante procedimento concursal a que possam concorrer os trabalhadores com e sem vínculo de emprego público, aberto ao abrigo e nos limites constantes do mapa anual global aprovado pelo despacho a que se refere o n.º 6.”

3. Em casos excecionais, devidamente fundamentados, os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública podem autorizar a realização de procedimentos concursais para além dos limites fixados no mapa anual global. - [Cfr. n.º 7 do artigo 30.º da LTFP]

4. Ocorrendo uma das situações referidas nos pontos anteriores, **nas quais poderão ser recrutados trabalhadores com ou sem vínculo de emprego público, não será dada qualquer prioridade aos candidatos aprovados com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido, porquanto a norma que o exigia caducou, não existindo atualmente qualquer previsão legal de conteúdo idêntico.** – [Cfr. artigo 48.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro - Lei do Orçamento de Estado para 2015]

5. Assim, a ordenação final dos candidatos é feita de acordo com o artigo 34.º e 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 6

¹⁴ Através de comunicação enviada para a Direção-Geral das Autarquias Locais (DGAL), em 16 de janeiro (via correio eletrónico) com o assunto “CSE/2019/289 - E-59/2019 Reunião de Coordenação Jurídica - DGAL - Procedimento concursal” (e referência “Ref. 81.011.18/DAJ”), a qual foi encaminhada para esta CCDR-N pelo Subdiretor-Geral da DGAL, por sua mensagem de correio eletrónico de 5 de junho de 2019.

de abril, na sua atual redação. Trata-se de uma lista unitária e definitiva elaborada de acordo com a classificação final individual dos candidatos, obtida em resultado da aplicação dos métodos de seleção e em conformidade com os critérios definidos previamente em ata, pelo júri do procedimento concursal.

6. Por último se informa que se encontra prevista norma de preferência para o trabalhador com vínculo de emprego público no n.º 1 do artigo 66.º da LTFP, de acordo com a qual "o trabalhador contratado a termo que se candidate, nos termos legais, a procedimento concursal de recrutamento publicitado durante a execução do contrato ou até 90 dias após a cessação do mesmo, para ocupação de posto de trabalho com características idênticas às daquele para que foi contratado, na modalidade de contrato por tempo indeterminado, tem preferência, na lista de ordenação final dos candidatos, em caso de igualdade de classificação." (os negritos são nossos)

Neste sentido, e a propósito do regime que anteriormente se aplicava nesta matéria durante a vigência da LVCR, o concluído pelo Tribunal Central Administrativo Sul no seu Acórdão de 2/03/2017¹⁵: "Por assim ser, nenhum reparo é objectivável à sentença ao perfilhar o entendimento de que **o citado n.º 4 do art.º 6º não consagra qualquer regra de prioridade apenas impõe que o recrutamento para constituição de relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado se inicie sempre de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida**. Dito de outro modo: daqueles incisos legais apenas emerge que só pode recorrer-se a um concurso externo quando os detentores de vínculo incluindo os do SME [situação de mobilidade especial] não sejam suficientes para o preenchimento das vagas postas a concurso."

Esta questão, da prioridade do recrutamento, encontra-se muito bem explicada no parecer jurídico desta Direção de Serviços de 3/03/2017 (Parecer n.º 12410), que resume a essência da questão, conforme passamos a citar:

"O artigo 18.º da Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março, que aprovou o Orçamento do Estado para 2016 determina a prorrogação de efeitos dos artigos 38.º a 46.º e 73.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro.

Assim, deixou de estar em vigor o artigo 48.º da Lei do Orçamento de Estado para 2015 que estabelecia regras de prioridade - de carácter excecional e com prevalência sobre todas as disposições legais, gerais ou especiais contrárias ao ali disposto - no recrutamento.

Por outro lado, a Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março nada dispõe acerca desta matéria.

Com efeito, face ao disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas o trabalhador com vínculo de emprego público por tempo indeterminado que se candidate a procedimento concursal ao abrigo do n.º 4 do mencionado artigo 30.º não goza de qualquer direito de preferência na admissão.

Assim, parece ter sido opção do legislador estabelecer uma regra de prioridade impondo a obrigatoriedade de se encetar o recrutamento tendente ao preenchimento dos postos de trabalho por um procedimento concursal

exclusivamente destinado aos mencionados trabalhadores, **mas já não uma regra de preferência** quando, em caso de impossibilidade de ocupação dos mesmos por esta via, seja aberto novo procedimento concursal a que possam concorrer os trabalhadores com vínculo de emprego público ou outros.

Nestes termos, considerando que à data da homologação da lista de classificação final o artigo 48.º da LOE para 2015 está revogado, não tendo a mesma norma sido mantida em vigor pela Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março, nem tendo este diploma consagrado qualquer disposição em igual sentido, face ao atrás exposto, na situação em apreço, parece-nos que os trabalhadores com vínculo de emprego público não gozam de qualquer direito de preferência no procedimento concursal agora aberto ao abrigo do n.º 4 do art.º 30.º da LTFP.

Tendo em consideração que com a entrada em vigor da Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro (LOE 2017), a situação não se alterou (isto é, a LOE 2017 também não manteve em vigor o art.º 48.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro), **mantemos o entendimento exposto, no sentido de os trabalhadores com vínculo de emprego público não gozarem de qualquer direito de preferência no procedimento concursal aberto ao abrigo do n.º 4 do art.º 30.º da LTFP.**” (o negrito é nosso)

Tudo isto, mas em particular a pronúncia da DGAEP, responde à questão n.º 2 do 1.º grupo colocado pela entidade consulente em sentido afirmativo.¹⁶

Já atrás nos ativemos na prioridade dos trabalhadores que se encontrem em situação de valorização profissional, cabendo agora referir somente que, efetivamente, a única regra de prioridade¹⁷ prevista atualmente na lei para o recrutamento de trabalhadores em funções públicas é a que consta da alínea d) do n.º I do artigo 37.º da LTFP relativamente aos mesmos.

Uma vez que, determina essa norma que o recrutamento efetua-se pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de valorização profissional, efetuando-se a ocupação dos postos de trabalho a concurso por esses trabalhadores, e só quando os mesmos não sejam suficientes para preencher todas as necessidades de recrutamento é que se poderá passar ao recrutamento de entre os restantes candidatos. Portanto, o legislador impôs duas fases no recrutamento de entre os candidatos aprovados no procedimento concursal: em primeiro lugar de entre os candidatos em situação de valorização profissional, seguindo por ordem decrescente; numa segunda fase, quando aqueles se tiverem esgotado, é que o recrutamento poderá ser feito de entre os demais candidatos.

VI

¹⁵ Processo n.º 634/12.0BELSB; disponível para consulta em <http://www.dgsi.pt/jtca.nsf/-/60DF392A89C493CA802580E3002EF884>

¹⁶ Em bom rigor não é algo que tenha surgido com a alteração introduzida pela Lei n.º 25/2017 no n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, mas sim algo que resultava dessa norma mesmo antes dessa alteração, portanto da sua redação original.

¹⁷ Que não pode ser confundida com as regras de preferência estabelecidas na lei que devem ser tidas em conta na lista de ordenação final dos candidatos, em caso de igualdade de classificação entre candidatos.

No que diz respeito às regras de preferência na admissão para ocupação de postos de trabalho de que gozam os candidatos que tiverem sido aprovados em procedimento concursal e que se encontrem em situação de igualdade de classificação na lista de ordenação final dos candidatos, e em resposta à questão n.º 3 do 1.º grupo de perguntas formuladas pela entidade consulente, informa-se o seguinte.

À luz da LTFP e da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, no nosso ordenamento jurídico é atualmente consagrado um direito de preferência apenas nas seguintes situações:

i. O recrutamento é efetuado pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de requalificação (agora valorização profissional após a entrada em vigor da Lei n.º 25/2017) e, esgotados estes, dos restantes candidatos – cf. a alínea d) do n.º I do artigo 37.º da LTFP, a que atrás já fizemos alusão.

ii. Os trabalhadores contratados a termo que se candidatem a um procedimento concursal que tenha sido publicitado durante a execução do contrato ou até 90 dias após a sua cessação, e que se destine à ocupação de posto de trabalho na modalidade de contrato por tempo indeterminado com características idênticas às daquele para o qual foi contratado a termo, têm preferência na lista de ordenação final dos candidatos, em caso de igualdade de classificação. – cf. n.º I do artigo 66.º da LTFP e alínea a) do n.º I do artigo 27.º¹⁸ da Portaria n.º 125-A/2019 que remete para aquela norma da LTFP.

iii. Por outro lado, na alínea b) do n.º I do artigo 27.º Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, prevê-se que em caso de igualdade de valoração terão também preferência na ordenação final os candidatos que se encontrem em outras situações configuradas pela lei como preferenciais.

Tratando-se este último caso de uma cláusula supletiva geral, que remete para o que se encontrar previsto em legislação especial. Pelo que chamamos aqui à colação dois exemplos (que para além de serem referidos no pedido de parecer, julgamos serem os mais relevantes).

No n.º 7 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, é expressamente fixado que “*Nos termos da legislação em vigor é atribuído um número de lugares a preencher por pessoa com deficiência.*”¹⁹. O Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, que ainda se mantém em vigor, estabeleceu um sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade funcional igual ou superior a 60%, em todos os serviços e organismos da administração central, regional autónoma e local.

¹⁸ O artigo 27.º tem, no seu n.º I, sobre critérios de ordenação preferencial em situações de igualdade de valoração, na lista de ordenação final, a mesma redação que existia anteriormente na vigência da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, que regia sobre esta matéria no n.º I do seu artigo 35.º.

¹⁹ O que deve constar da publicitação do procedimento concursal.

De acordo com o artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, em todos os procedimentos concursais da administração pública²⁰ tem de ser obrigatoriamente fixada uma quota de postos de trabalho a preencher por pessoas com deficiência, consoante o número de postos de trabalho a ocupar, nos seguintes termos:²¹

- a) Igual ou superior a 10 postos de trabalho – 5% do total do número de lugares, com arredondamento para a unidade;
- b) Inferior a 10 e igual ou superior a três postos de trabalho – um lugar;
- c) Um ou dois postos de trabalho – o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

O Decreto-Lei n.º 76/2018, de 11 de outubro²², que aprovou o Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos Diferentes Regimes de Contrato e no Regime de Voluntariado, prevê incentivos para militares em específico no que diz respeito ao acesso a emprego público (artigo 24.º), como por exemplo a atribuição de determinadas condições de candidatura e de preferência em procedimento concursal.²³

Os trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado não só não têm qualquer prioridade como também não beneficiam de qualquer direito de preferência no procedimento concursal aberto ao abrigo do n.º 4 do art.º 30.º da LTFP.

Uma última nota somente para os mecanismos de desempate previstos no n.º 2 do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019:²⁴

“2 - 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 valoração obtida no primeiro método utilizado;*
- b) Subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes, quando outra forma de desempate não tenha sido fixada na publicitação do procedimento.”*

²⁰ Com exceção dos procedimentos concursais de ingresso nas carreiras com funções de natureza policial das forças e serviços de segurança e do Corpo da Guarda Prisional.

²¹ O previsto neste regime aplica-se apenas a pessoas com deficiência que não sejam detentoras de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, deixando as mesmas de poder usufruir destas quotas e direito de preferência a partir do momento em que constituam o vínculo.

²² Em vigor desde 12 de outubro de 2018 e que revogou o Decreto-Lei n.º 320-A/2000, de 15 de dezembro, que regia anteriormente sobre esta matéria.

²³ Como forma de reforço destes incentivos, encontra-se previsto no artigo 27.º deste diploma legal que “As cláusulas e os atos dos concursos ou procedimentos concursais que, direta ou indiretamente, prejudiquem a aplicação do disposto no presente regulamento são nulos ou anuláveis, nos termos previstos no Código do Procedimento Administrativo ou em legislação especial.”. Pelo que, não podem as mesmas ser afastadas em sede de procedimento concursal.

²⁴ Que muito embora constem neste artigo que tem a epígrafe “Critérios de ordenação preferencial”, não constituem critérios de preferência mas sim critérios de desempate de candidatos cuja classificação na lista de ordenação final seja igual e não beneficiem de qualquer preferência prevista na lei.

B – Sobre o segundo conjunto de questões colocadas pelo município (aplicação dos métodos de avaliação: avaliação psicológica; entrevista de avaliação de competências)

VII

Nos termos das disposições conjugadas dos n.ºs 1 e 2 do artigo 36.º da LTFP e do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, existem dois grupos de métodos de seleção obrigatórios, consoante os universos de candidatos: provas de conhecimentos e avaliação psicológica, respetivamente o primeiro e o segundo método de avaliação (cf. alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP)²⁵; avaliação curricular e entrevista de avaliação das competências, respetivamente o primeiro e o segundo método de avaliação (cf. alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP)²⁶.

A Portaria n.º 125-A/2019 introduziu uma novidade, determinando que as condições específicas de realização dos métodos de seleção e os parâmetros e avaliação dos mesmos devem constar obrigatoriamente da publicitação do procedimento concursal – tal como consta da alínea n) do n.º 4 do artigo 11.º.

Por outro lado, e de acordo com o n.º 6 do artigo 11.º, passa também a ser obrigatória a publicitação, no sítio da internet da entidade empregadora, das atas do júri, de onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, fixados no âmbito da sua competência prevista na alínea c) do n.º 2 do artigo 14.º.

Foquemo-nos nos métodos de seleção objeto do pedido da entidade consulente.

VIII

A avaliação psicológica visa “*avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases;*” (conforme definido na alínea b) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019).

Na aplicação deste método deve ser tido em conta o seguinte:

²⁵ Que constituem os métodos de seleção regra, aplicáveis aos candidatos: sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída; com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado mas a exercer funções diferentes das que cabem ao posto de trabalho em causa; colocados em situação de valorização profissional que, por último, exerceram funções diferentes; com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída mas que optem por estes métodos de seleção; colocados em situação de valorização profissional que, por último, exerceram funções diferentes mas que optem por estes métodos de seleção.

²⁶ Aplicáveis aos “*candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade*” (artigo 36.º/2).

- i) Deve ser garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo (cf. ponto i) da alínea b) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019);
- ii) O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses, contados da data de homologação da lista de ordenação final. O que significa que durante esse período pode ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora, desde que tenha sido aplicada a totalidade do método ao candidato e o mesmo tenha obtido resultado positivo (cf. ponto ii) da alínea b) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019).
- iii) Pode ser realizada numa ou mais fases e é valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto; na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, 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. (cf. artigo 8.º/3)
- v) A aplicação da avaliação psicológica deve constar de um registo escrito, feito individualmente por candidato.
- vi) Deverá ser valorada com ponderação nunca inferior a 25% (cf. artigo 5.º/2).
- vii) A avaliação psicológica deve ser realizada por técnicos que possuam as habilitações e formação necessárias para o efeito, preferencialmente por psicólogos. Na aplicação deste método são usadas as ferramentas e instrumentos próprios que sejam considerados adequados.

Contrariamente ao que sucedia na Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, revogada pela Portaria n.º 125-A/2019, o novo regime não refere expressamente quem deve aplicar este método.²⁷

Antes (e tal como atrás já foi indicado) a regra era que em primeiro lugar teria sempre que se recorrer a “entidade especializada pública”, que partir de 7 de dezembro de 2012 passou a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), por força do previsto no Despacho n.º 16107/2012 do Gabinete do Secretário de Estado da Administração Pública, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 245 de 19 de dezembro de 2012. Depois, após a consulta ao INA e quando fosse inviável a aplicação do método por esta entidade, este método podia ser realizado pelos serviços da entidade empregadora pública, com recurso a técnicos do seu mapa de pessoal que detivessem habilitação académica e formação adequadas. Só por último se poderia recorrer a entidade especializada privada, que teria de ser sempre uma entidade que fosse conhecedora do contexto específico da Administração Pública.

²⁷ Veja-se o n.º 2 do artigo 10.º da Portaria n.º 83-A/2009 (alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de Abril) “2 - A aplicação deste método de selecção é efectuada pelas entidades e com observância da seguinte ordem de prioridade: a) Por entidade especializada pública; b) Pela própria entidade empregadora pública que pretende efectuar o recrutamento, com recurso aos seus próprios técnicos que detenham habilitação académica e formação adequadas, quando, após consulta, por escrito, à entidade prevista na alínea anterior, fundamentadamente se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade; c) Por entidade especializada privada, conhecedora do contexto específico da Administração Pública, quando, após consulta, por escrito, à entidade prevista na alínea a), fundamentadamente se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade, bem como pelos recursos próprios a que se refere a alínea anterior.”.

IX

Por seu lado, a entrevista de avaliação de competências destina-se a “*obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.*” (conforme define a alínea d) do n.º I do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019).

A entrevista de avaliação de competências é pontuada 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 (artigo 8.º/5).

No regime da Portaria n.º 83-A/2009, a entrevista de avaliação de competências deveria ser realizada por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito, ou por outros técnicos, desde que previamente formados para a utilização deste método (cf. artigo 12.º desse diploma que já não se encontra em vigor)²⁸. Mas a Portaria n.º 125-A/2019 nada refere a este propósito.

Julgamos que atualmente se deverá manter esse princípio, exigindo que quem aplicar a entrevista de avaliação de competências seja detentor de habilitação e formação adequadas para o efeito, (por exemplo, técnicos de gestão de recursos humanos ou psicólogos).

X

No n.º I do artigo 14.º, consta uma cláusula geral de competência do júri do procedimento, segundo a qual “**Compete ao júri assegurar a tramitação do procedimento concursal, desde a data da sua designação até à elaboração da lista de ordenação final (...)**”.

No entanto, nessa mesma norma do artigo 14.º/1, o legislador previu taxativamente que, por iniciativa ou decisão do dirigente máximo, “**o procedimento pode ser parcialmente realizado por entidade especializada pública ou, quando fundamentadamente se torne inviável, privada, designadamente no que se refere à aplicação de métodos de seleção.**” (o negrito é nosso).

E **compet**e ao júri **solicitar** ao dirigente máximo do órgão ou serviço que realiza o procedimento a **colaboração de entidades especializadas públicas ou, quando comprovadamente se torne inviável, entidades privadas**, quando tal se demonstrar como necessário para a realização de parte do procedimento – como consta na alínea i) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019.

XI

Façamos aqui uma análise da composição do júri do procedimento, para melhor se compreender a cláusula geral de competência prevista na primeira parte do n.º 1 do artigo 14.º.

É que a Portaria n.º 125-A/2019 instituiu novas regras para a composição do júri (artigo 13.º).

Assim, o júri passa a poder ser constituído por mais de 3 membros efetivos (sendo este número apenas o mínimo que tem de estar garantido), sem limite máximo, desde que a sua composição seja sempre em número ímpar. O júri terá sempre de ter dois suplentes. Um dos membros efetivos preside ao júri.

A escolha dos membros que integram o júri é feita de entre trabalhadores da entidade que realiza o procedimento e ou de outro órgão ou serviço, devendo sempre que possível, estar garantido que, pelo menos, um dos seus membros exerça funções ou possua experiência na área de gestão de recursos humanos; bem como não podem estar integrados em carreira ou categoria com grau de complexidade funcional inferior ao correspondente ao posto de trabalho a ocupar, exceto quando exerçam cargos de direção superior.²⁹

É também prevista a possibilidade do desdobramento do júri em secções (sem prejuízo da responsabilidade coletiva do júri pelo procedimento), compostas por um número ímpar de membros, para efeitos de operacionalização ágil do seu funcionamento em algumas fases procedimentais (artigo 13.º/2). O eventual desdobramento do júri em secções carece de decisão pelo dirigente máximo do órgão ou serviço responsável pelo recrutamento (no caso o Presidente da Câmara Municipal), sob proposta do júri, da qual deve constar a composição das secções e o seu âmbito de ação (artigo 13.º/3). Aplicando-se às secções do júri, com as necessárias adaptações, as regras de funcionamento do júri (artigo 13.º/4).

Muito embora o n.º 2 do artigo 13.º diga que o desdobramento do júri em secções poderá acontecer “*quando o número de candidatos assim o justifique*”, a verdade é que essa mesma norma estabelece que a finalidade do desdobramento em secções é a “*operacionalização ágil do seu funcionamento em algumas fases procedimentais*”.

Pelo que, parece-nos que a constituição de um júri com mais de três elementos e o seu desdobramento em secções são mecanismos legais que se apresentam na Portaria n.º 125-A/2019 como forma de permitir uma adequada e eficaz aplicação dos métodos de seleção, sem recurso a entidades externas ao júri (naturalmente que, como já referimos o júri pode integrar membros pertencentes a outro órgão ou serviço da administração pública).

XII

²⁸ “Artigo 12.º/3 - A entrevista de avaliação de competências é realizada por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito, ou por outros técnicos, desde que previamente formados para a utilização desse método.”

²⁹ Cf. n.ºs 1, 6 e 7 do artigo 13.º.

Portanto, e tendo presente o atrás exposto, parece-nos resultar da Portaria n.º 125-A/2019 ³⁰que a competência para a aplicação dos métodos de seleção (onde se incluem a avaliação psicológica e a entrevista de avaliação de competências) caberá em geral e em primeiro lugar ao júri, cuja composição poderá ser estruturada de modo a contemplar de forma adequada essa situação.

Caso o júri não possa proceder à aplicação desses métodos (seja porque os seus membros não possuem as competências exigidas para o efeito) ou considere que essa seja a solução mais adequada, poderá **solicitar** ao Presidente da Câmara (no caso concreto do município consulente) a **colaboração** de uma entidade externa para aplicação desse ou desses métodos, quando necessário.

Sendo que, o júri e correspondentemente a entidade empregadora terão sempre que recorrer em primeiro lugar a entidades públicas, devendo ser entidades especializadas, e só quando tal se demonstrar fundamentadamente como sendo inviável é que poderá recorrer a entidades privadas.

XIII

No atual regime, o INA passa a ser uma entidade facultativa no que diz respeito à aplicação de métodos de seleção nos procedimentos concursais das entidades empregadoras.³¹ Pois ao INA, enquanto entidade centralizada de recrutamento (ECR)³² compete assegurar a tramitação do procedimento de recrutamento centralizado (previsto nos artigos 33.º a 45.º da Portaria n.º 125-A/2019).

Pelo que, à luz das disposições conjugadas do n.º 1 e da alínea i) do n.º 2 do artigo 14.º e do n.º 1 do artigo 46.º da Portaria n.º 125-A/2019, consideramos que o procedimento mais correto será: quando o Júri não possa aplicar este método, deve sugerir ao dirigente máximo do serviço (o Presidente da Câmara) que solicite ao INA a realização dos métodos de seleção (mais precisamente da avaliação psicológica ou da entrevista de avaliação de competências, os métodos que interessam no caso em apreço).

C - Conclusão

Ao longo do presente parecer fomos respondendo de forma completa e estruturada às várias perguntas colocadas pelo município.

Pelo que agora, e em jeito de conclusão, segue uma síntese:

³⁰ Mormente conjugando-se o disposto no n.º 1 do artigo 14.º com o fixado na alínea i) do n.º 2 do mesmo artigo.

³¹ Como se lê no n.º 1 do artigo 46.º “A entidade centralizada de recrutamento (ECR) pode, ainda, aplicar métodos de seleção em outros procedimentos concursais, quando tal lhe for solicitado pelos órgãos ou serviços que os realizem.”.

³² Artigo 33.º da Portaria n.º 125-A/2019.

1.1. Somos de opinião que, por princípio e como regra, o recrutamento deve ser iniciado pelo universo de trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado. Por outro lado, entendemos que para efeitos da aplicação às autarquias locais do n.º 4 do artigo 30.º, não basta a simples aprovação desses documentos de gestão - Mapa de pessoal e Plano Anual de Recrutamento (e a sua publicitação ao abrigo do artigo 30.º/6 da LTFP pelo Presidente da Câmara Municipal). Para que a entidade empregadora pública possa alargar o âmbito do recrutamento a trabalhadores a termo e pessoas sem vínculo, será sempre necessário que a câmara municipal ao determinar a abertura do procedimento concursal ao abrigo da competência que lhe é fixada pelo n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, delibere igualmente que o recrutamento poderá ser feito também de entre trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público e que poderão concorrer a esse procedimento concursal trabalhadores com e sem vínculo de emprego público. Deve obrigatoriamente ser feita referência a que o recrutamento é realizado com vista à ocupação de postos de trabalho previstos no mapa de pessoal aprovado para vigorar no ano civil em curso e que essas necessidades de recrutamento foram devidamente contempladas no mapa de pessoal e previstas aprovadas no plano anual de recrutamentos da autarquia para esse ano.

1.2. Os trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado não gozam de qualquer prioridade ou direito de preferência no procedimento concursal aberto ao abrigo do n.º 4 do art.º 30.º da LTFP. Neste sentido pronunciou-se a DGAEP em janeiro de 2019, concluindo que nos procedimentos em que possam ser recrutados trabalhadores com ou sem vínculo de emprego público **“não será dada qualquer prioridade aos candidatos aprovados com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido, porquanto a norma que o exigia caducou, não existindo atualmente qualquer previsão legal de conteúdo idêntico.”**

1.3. À luz da LTFP e da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, no nosso ordenamento jurídico é atualmente consagrado um direito de preferência apenas nas seguintes situações:

1.º - candidatos colocados em situação de valorização profissional (cf. a alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP);

2.º - trabalhadores contratados a termo que se candidatem a um procedimento concursal que tenha sido publicitado durante a execução do contrato ou até 90 dias após a sua cessação, e que se destine à ocupação de posto de trabalho na modalidade de contrato por tempo indeterminado com características idênticas às daquele para o qual foi contratado a termo. Estes candidatos têm preferência na lista de ordenação final dos candidatos, em caso de igualdade de classificação (cf. n.º 1 do artigo 66.º da LTFP e alínea a) do n.º 1 do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019 que remete para aquela norma da LTFP);

3.º - os candidatos que se encontrem em outras situações configuradas pela lei como preferenciais (cf. alínea b) do n.º 1 do artigo 27.º Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril).

2.1. O júri do procedimento concursal é competente para proceder à aplicação dos métodos de seleção, podendo ser constituído com uma composição que o permita e já contemplando essa possibilidade (n.º 1 do artigo 14.º e artigo 13.º). Para a realização da avaliação psicológica e da entrevista de avaliação de competências, quando sejam aplicados pelo júri é necessário que os respetivos membros tenham as habilitações e formação necessárias para o efeito. O que significa que se o júri for constituído na sua totalidade por membros que detenham essas habilitações e formação exigidas para aplicar o método em questão, pode a sua aplicação ser feita pelo júri como um todo; caso contrário, deverá ser feito o desdobramento do júri em tantas secções quantos os métodos que tenha de aplicar. Não nos parecer ser possível que o júri possa aplicar estes métodos de seleção quando apenas um dos seus elementos (e não a totalidade ou alguns dos seus membros desdobrados em secção para o efeito) esteja habilitado e tenha formação para poder aplicar esse método.

2.2. e 2.3. Quando o júri não possa aplicar um método de seleção (por exemplo pelas razões que atrás indicámos na resposta 2.1.), deve solicitar ao Presidente da Câmara Municipal, enquanto dirigente máximo do serviço, a colaboração de uma entidade externa: a qual em primeiro lugar deverá ser o INA (artigo 46.º/1 da Portaria n.º 125-A/2019); podendo depois recorrer a outras entidades públicas especializadas; e só em último lugar é que poderá recorrer a uma entidade privada, devendo sempre demonstrar fundamentadamente que este é o único recurso viável para o efeito (alínea i) do n.º 2 do artigo 14.º e n.º 1 deste artigo).

2.4. À luz do previsto na Portaria n.º 125-A/2019, e conforme acima é melhor explicado, parece-nos resultar como tendo deixado de ser possível solicitar a colaboração de técnicos da entidade empregadora, com formação adequada, para efeitos da aplicação de métodos de seleção. Só no caso de os mesmos fazerem parte do júri é que tal será possível, tendo sido também por essa razão que o legislador consagrou a possibilidade de o júri ser composto por um número mais alargado de membros e de ser desdobrado em secções para efeitos de operacionalização ágil do seu funcionamento em algumas fases procedimentais.

2.5. O INA é atualmente uma das entidades públicas especializadas que podem aplicar métodos de seleção. Mas, principalmente, é a entidade prevista pelo legislador como primeira opção a quem os órgãos e serviços devem recorrer sempre que necessitem da colaboração de uma entidade externa (artigo 46.º/1).