

ASSUNTO:	Procedimento concursal comum. Recurso à reserva de recrutamento. Sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência.	
Parecer n.º:	INF_DSAJAL_CG_6458/2021	
Data:	21-05-2021	

Pela Senhora Vereadora da Câmara Municipal, com competências delegadas na área dos recursos humanos, é questionado qual o entendimento desta Direção de Serviços “sobre a forma de cálculo/recálculo de quotas para cidadãos portadores de deficiência, no caso de ter de ser accionada a reserva de recrutamento num procedimento concursal inicialmente aberto para X vagas (e no qual entrou, por exemplo, um cidadão portador de deficiência, em cumprimento do vertido no n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001).”<sup>1</sup>

Cumpre, pois, informar:

I

O Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro<sup>2</sup>, veio estabelecer um sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, nos serviços e organismos da administração central e local, bem como nos institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados do Estado ou de fundos públicos.

Para tal, determina o seguinte no seu artigo 3.º:

“Artigo 3.º - Quota de emprego

I - Em todos os concursos externos de ingresso na função pública em que o número de lugares postos a concurso seja igual ou superior a 10, é obrigatoriamente fixada uma quota de 5% do total do número de lugares, com arredondamento para a unidade, a preencher por pessoas com deficiência.

<sup>1</sup> Refira-se que, uma vez que o pedido de parecer já contém um amplo enquadramento jurídico sobre a matéria, iremos focar-nos apenas nas principais disposições relevantes para apreciação e resolução da questão colocada.

<sup>2</sup> Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, que estabelece o 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.

2 - Nos concursos em que o número de lugares a preencher seja inferior a 10 e igual ou superior a três, é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência.

3 - Nos concursos em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

4 - O disposto no presente artigo não se aplica aos concursos de ingresso nas carreiras com funções de natureza policial das forças e serviços de segurança e do Corpo da Guarda Prisional.”

O Decreto-Lei n.º 29/2001 aplica-se, com as necessárias adaptações, às demais formas de seleção de pessoal e recrutamento na administração pública, incluindo as que se destinem à celebração de contratos administrativos de provimento e contratos de trabalho a termo certo (cf. artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 29/2001).

Este regime jurídico deve, portanto, ser observado em todos os procedimentos concursais para integração de trabalhadores nos serviços e organismos da administração local - no âmbito do previsto no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP)<sup>3</sup> -, devendo os respetivos avisos de abertura mencionar o número de lugares a preencher por pessoas com deficiência.

A Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril<sup>4</sup> - que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento, como estipula o n.º 2 do artigo 37.º da LTFP -, consagrou que em cada um desses procedimentos, “Nos termos da legislação em vigor é atribuído um número de lugares a preencher por pessoa com deficiência.” (cf. n.º 7 do artigo 11.º).

Vejamos, então, como se aplica o regime Decreto-Lei n.º 29/2001:

- Nos concursos abertos para o preenchimento de 1 ou 2 vagas, o candidato que possua uma deficiência tem preferência em igualdade de classificação, que prevalece sobre qualquer outra preferência legal.
- Nos concursos abertos para o preenchimento de 3 a 10 vagas, é garantida a reserva de um lugar para candidatos que possuem uma deficiência.

<sup>3</sup> Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

<sup>4</sup> Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. A Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, a que se refere o n.º 1 do artigo 10.º da Lei n.º 112/2017, foi revogada pela Portaria n.º 125-A/2019, que lhe sucedeu no ordenamento jurídico, regulando a matéria em causa.

- Nos concursos abertos para o preenchimento de mais de dez vagas, fixada uma quota de 5% do total do número de lugares postos a concurso.

## II

Conforme define a alínea b) do artigo 2.º da Portaria n.º 125-A/2019, o «*Procedimento concursal*» consiste no “conjunto de operações que visa a ocupação de postos de trabalho necessários ao desenvolvimento das atividades e à prossecução dos objetivos de órgãos ou serviços”.

Pois, tal como prevê o n.º I do artigo 30.º da LTFP cada órgão/serviço pode promover o recrutamento dos trabalhadores necessários ao preenchimento dos postos de trabalho previstos no mapa de pessoal (nos termos estipulados nesse mesmo artigo). Por «*Recrutamento*» entende a Portaria n.º 125-A/2019 “o conjunto de procedimentos que visa atrair candidatos qualificados, capazes de satisfazer as necessidades de pessoal de um empregador público ou de constituir reservas para satisfação de necessidades futuras” (cf. alínea a) do artigo 2.º).

De acordo com o artigo 3.º da Portaria n.º 125-A/2019 o procedimento concursal pode revestir uma de três modalidades:

- i. procedimento concursal comum, sempre que se destine ao imediato recrutamento para ocupação de postos de trabalho previstos, e não ocupados, nos mapas de pessoal dos órgãos ou serviços, bem como de necessidades futuras do empregador público.
- ii. procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, quando que se destine à constituição de reservas de pessoal para satisfação de necessidades futuras do empregador público.
- iii. procedimento concursal de recrutamento centralizado para satisfação de necessidades de um conjunto de empregadores públicos, que abrange o procedimento de constituição de reserva de recrutamento em entidade centralizada e os procedimentos de oferta de colocação abertos na sua sequência.

Da publicação do procedimento concursal consta a referência ao número de postos de trabalho a ocupar e respetiva caracterização (cf. n.º 3 do artigo 33.º da LTFP).

O procedimento concursal cessa com a ocupação dos postos de trabalho constantes da publicação ou, quando os postos não possam ser totalmente ocupados (seja por inexistência ou insuficiência de candidatos à prossecução do procedimento; ou por falta de acordo na negociação do posicionamento

remuneratório entre o empregador público e os candidatos constantes da lista unitária de ordenação final) - de acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019.<sup>5</sup>

Na sequência de um procedimento concursal comum, sempre que se verificar, como resultado do mesmo, que a lista de ordenação final, devidamente homologada, contenha um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar é constituída uma reserva de recrutamento interna, a qual é utilizada sempre que, no prazo máximo de 18 meses contados da data da homologação da lista de ordenação final, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho - nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019.

O recurso à reserva de recrutamento constituída em resultado de procedimento concursal, por força do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, faz-se pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de requalificação e, esgotados estes, dos restantes candidatos.<sup>6</sup>

Nesta conformidade, resulta da lei que o recrutamento efetuado com recurso à reserva constituída nos termos do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, opera-se fora desse procedimento concursal, não obstante de acontecer indiretamente em resultado do mesmo.

Logo, estando fora do âmbito do procedimento concursal comum não nos parece que lhe seja aplicável o sistema de quotas para candidatos portadores de deficiência fixado no Decreto-Lei n.º 29/2001, nomeadamente na falta de disposição legal habilitante que assim expressamente o determine.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Excepcionalmente, o procedimento concursal pode, ainda, cessar por ato devidamente fundamentado da entidade responsável pela sua realização, homologado pelo respetivo membro do Governo, desde que não se tenha ainda procedido à notificação da lista de ordenação final aos candidatos, no âmbito da audiência prévia (cf. n.º 2 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019).

<sup>6</sup> De acordo com o previsto na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP, aplicável por força da remissão prevista no n.º 1 do artigo 29.º da Portaria n.º 125-A/2019.

<sup>7</sup> O próprio estudo citado pela entidade consulente conclui no sentido de que o legislador da Lei n.º 12-A/2008, de 12 de fevereiro, que instituiu uma reforma na gestão de recursos humanos na administração pública, e na Portaria que a regulamentou em matéria de procedimento concursal (e à que a Portaria n.º 125-A/2021 veio suceder e substituir no ordenamento jurídico), nada ter previsto a aplicabilidade deste sistema de quotas ao recrutamento efetuado por recurso à reserva legal de recrutamento, constituída na sequência de um procedimento concursal comum. O estudo em questão é da autoria de Rodrigo Godinho Santos, intitula-se “O sistema de quotas para pessoas com deficiência no acesso ao emprego público: Ontem, hoje... e amanhã?”, e está disponível para consulta em <https://www.icjp.pt/sites/default/files/media/648-966.pdf>

### III

#### **Em conclusão,**

Assim, tendo presente o que atrás se explicou, à luz da Portaria n.º 125-A/2019, uma vez que o procedimento concursal comum (que é que interessa ao presente caso) cessa com a ocupação dos postos de trabalho previstos na respetiva publicitação, resulta que o recrutamento efetuado com recurso à reserva constituída nos termos do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, opera-se fora desse procedimento concursal, não obstante de acontecer indiretamente em resultado do mesmo.

Isto significa que, em respeito do princípio da legalidade estrita em matéria de gestão de pessoal, perante a ausência de previsão legal que estenda o âmbito de aplicação do regime excecional do Decreto-Lei n.º 29/2001 à reserva de recrutamento constituída *ope legis* por força do determinado no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, consideramos que o sistema de quotas estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 29/2001 não se aplica aos recrutamentos que se efetuam deste modo, porquanto o procedimento concursal em que o mesmo devia ser cumprido já cessou.

Este é, salvo melhor opinião, o meu parecer.

À consideração superior.