

ASSUNTO:	Recurso a reserva de recrutamento interna
Parecer n.º:	INF_USJAAL_SO_11159/2025
Data:	29.08.2025

Pelo Exmo. Senhor Primeiro-Secretário foi solicitado parecer quanto à seguinte questão:

“(...) solicita-se parecer jurídico sobre a possibilidade de recorrer às listas de reserva de recrutamento que resultaram da abertura dos procedimentos concursais para o projeto PIPSE, para o projeto Balcões de Inclusão, considerando que se observa que as funções, as atividades e tarefas em muito são coincidentes, e que o vínculo de emprego público será também na mesma modalidade. O objetivo do recurso às listas de reserva de recrutamento prende-se com a existência de candidatos/as já selecionados/as com o conhecimento e competências necessárias para o desempenho das funções que compõem os perfis profissionais agora em causa, e com a necessidade de preencher os postos de trabalho necessários no menor tempo possível e com menores custos (...)”

Cumpre, pois, informar:

I

O n.º 1 do artigo 30.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP)¹ prevê que “o órgão ou serviço pode promover o recrutamento dos trabalhadores necessários ao preenchimento dos postos de trabalho previstos no mapa de pessoal”, o qual é efetuado, por via de regra, mediante procedimento concursal, cuja tramitação é regulamentada por portaria do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública (n.º 2 do artigo 37.º da LTFP).

Atualmente, a tramitação do procedimento concursal de recrutamento encontra-se regulamentada na Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

¹ 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 82-B/2014, de 31 de dezembro, pela Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto, pela Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, pela Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, pela Lei n.º 70/2017, de 14 de agosto, pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, pela Lei n.º 49/2018, de 14 de agosto, pela Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro, pela Lei n.º 79/2019, de 02 de setembro, pela Lei n.º 82/2019, de 02 de setembro, pela Lei n.º 2/2020, de 31 de março, pelo Decreto-Lei n.º 51/2022, de 26 de julho, pelo Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 53/2023, de 05 de julho, pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro e pelo Decreto-Lei n.º 13/2024, de 10 de janeiro.

De acordo com o n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, o procedimento concursal pode revestir as seguintes modalidades:

- a) Comum, sempre que vise a ocupação, imediata ou futura de postos de trabalho previstos, e não ocupados, no mapa de pessoal de um empregador público;
- b) Centralizado, para constituição de reservas de recrutamento para utilização futura por um conjunto de empregadores públicos ².

Na sequência de um procedimento concursal comum, sempre que o mesmo se destine à ocupação futura de postos de trabalho ou a lista de ordenação final 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 recrutamento de posto de trabalho idêntico (cf. n.ºs 5 e 6 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro).

Em comentário a este artigo ³, esta Unidade de Serviços, esclareceu que: *“O n.º 6 do artigo 30.º da anterior Portaria previa a possibilidade de, na vigência da reserva de recrutamento interna, se iniciar um novo procedimento concursal, não podendo, contudo, efetuar-se a colocação sem esgotar previamente a reserva de recrutamento interna válida. Atualmente, o n.º 3 do artigo 5.º da Portaria n.º 233/2022 refere que “[s]ó pode ser aberto procedimento concursal comum mediante a demonstração da não existência de candidato aprovado que integre reserva de recrutamento válida para o posto de trabalho”.*

II

Neste âmbito, questiona a entidade consulente se será possível recorrer a uma reserva de recrutamento de um procedimento aberto para recrutamento de trabalhador com vínculo a termo certo, no âmbito de um projeto, para recrutar um novo trabalhador, para funções idênticas e com o mesmo tipo de vínculo, no âmbito de outro projeto.

Sobre esta temática, esta Unidade de Serviços pronunciou-se no Parecer n.º INF_DSAJAL_CG_1390/2020, de 04.02.2020, tendo concluído o seguinte:

² O procedimento concursal centralizado é realizado pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, que, para o efeito, é a entidade de recrutamento centralizado (ERC).

³ Publicação da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte, Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro - Comentários aos artigos com relevância para a administração local, outubro de 2022, acessível em https://www.ccdr-n.pt/storage/app/media/uploaded-files/proc%20concursal_recrutamento.pdf.

“(…) resulta da lei que uma entidade empregadora pública só pode recorrer a reserva de recrutamento que se encontre validamente constituída no órgão/serviço para proceder à ocupação de postos de trabalho idênticos.

Para que se possam considerar preenchido o critério de identidade é necessário que, para além dos elementos fixados no n.º 2 do artigo 29.º da LTFP (a que alude a entidade consulente), se verifique a mesma modalidade de constituição do vínculo de emprego público, conforme decorre das disposições conjugadas do n.º 1 do artigo 29.º e das alíneas d) e e) do n.º 6 do artigo 30.º da LTFP (com a epígrafe “Preenchimento dos postos de trabalho”)

(…)”.

Nestes termos, como se concluiu, ainda, no nosso Parecer n.º INF_USJAAL_SO_2316/2024, de 19.02.2024:

“(…) a reserva de recrutamento resultando diretamente de um procedimento concursal apenas poderá ser validamente utilizada para recrutamento de idêntico posto de trabalho, devendo entender-se como tal o posto de trabalho, constante do mapa de pessoal que, por referência ao n.º 2 do artigo 29.º da LTFP, se destine, designadamente, a cumprir a mesma atribuição, competência ou atividade, integre a mesma carreira e categoria, a mesma área de formação académica ou profissional, e o mesmo perfil de competências, e que corresponda, ainda, à constituição de idêntico vínculo de emprego público de natureza permanente ou temporária”.

Assim, a entidade consulente deverá recorrer à reserva de recrutamento, constituída no âmbito de um procedimento concursal, se o posto de trabalho a recrutar for idêntico, ou seja, se destine, designadamente, a cumprir a mesma atribuição, competência ou atividade, integre a mesma carreira e categoria, a mesma área de formação académica ou profissional, e o mesmo perfil de competências, e corresponda, ainda, à constituição de idêntico vínculo de emprego público.

III

Em conclusão:

1. Na sequência de um procedimento concursal comum, sempre que o mesmo se destine à ocupação futura de postos de trabalho ou a lista de ordenação final 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 recrutamento de posto de trabalho similar (cf. n.ºs 5 e 6 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro).

2. A reserva de recrutamento resultando diretamente de um procedimento concursal apenas poderá ser validamente utilizada para recrutamento de idêntico posto de trabalho, devendo entender-se como tal o posto de trabalho, constante do mapa de pessoal que, por referência ao n.º 2 do artigo 29.º da LTFP, se destine, designadamente, a cumprir a mesma atribuição, competência ou atividade, integre a mesma carreira e categoria, a mesma área de formação académica ou profissional, e o mesmo perfil de competências, e que corresponda, ainda, à constituição de idêntico vínculo de emprego público de natureza permanente ou temporária.