

ASSUNTO:	Procedimento concursal de recrutamento. Requisitos de admissão. Lugares reservados a pessoas com deficiência.
Parecer n.º:	INF_USJAAL_CG_8098/2025
Data:	30.05.2025

Pelo Município, através do Presidente da Câmara Municipal, foi solicitado parecer sobre o seguinte:¹

“Encontrando-se a decorrer nesta Autarquia procedimento concursal para preenchimento de 3 (três) postos de trabalho na carreira/categoria de assistente técnico, vimos pelo presente solicitar o esclarecimento das seguintes questões:

O procedimento concursal comum supra referido foi aberto por publicação na Bolsa de Emprego Público com o detalhe de oferta (...), com data de publicação de (...), sendo que o prazo para apresentação de candidaturas foi de dez dias úteis esgotando-se no dia 14 de outubro de 2022.

No detalhe da oferta pública foi publicado que nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, são garantidas as quotas para o preenchimento dos lugares postos a concurso, aos candidatos com deficiência devidamente comprovada e que nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, e para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos do diploma mencionado.

Por comunicação eletrónica datada de 10 de abril de 2024 um dos candidatos remeteu atestado médico de incapacidade multiuso datado de 04 de outubro de 2023, o qual lhe confere nesta data uma incapacidade permanente global de 75%.

Devido ao número elevado de candidatos a aplicação do último método de seleção teve lugar no pretérito dia 24 de outubro de 2024.

Considerando que, nos termos do artigo 6.º n.º 1 do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, sendo dispensada a apresentação imediata de documento comprovativo.

Considerando que, o candidato no requerimento de admissão não fez qualquer menção à sua incapacidade, tendo apresentado atestado médico de incapacidade multiuso após o termo do prazo de apresentação de candidaturas.

¹ O presente pedido de parecer foi enviado pela entidade consultante em 21/03/2025 para o correio eletrónico da presidência da CCDR Norte, tendo sido recebido nesta Unidade de Serviços Jurídicos e de Apoio à Administração Local apenas no dia 27/05/2025 – o que se considera ser importante deixar esclarecido, para que a entidade consultante possa compreender o lapso temporal existente.

Considerando que, é entendimento do júri do procedimento concursal que o provimento deverá ser efetuado ao abrigo do disposto no artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, sendo assim reconhecido o grau de incapacidade do candidato, todavia, tendo-se levantado a dúvida pelo facto de o candidato no requerimento admissão não ter feito qualquer menção à sua incapacidade, mas tendo apresentado posteriormente documento comprovativo da mesma se deverá, ou não, ser tida em conta a incapacidade de que padece para efeitos de ocupação das quotas previstas no artigo 3.º n.º 2 Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

Em face do supra exposto referido solicita-se a V.a Exa.ª a emissão de parecer jurídico relativamente às seguintes questões:

Não tendo o candidato, no requerimento de admissão, declarado o grau de incapacidade e tipo de deficiência, mas tendo apresentado posteriormente documento comprovativo da mesma deverá ou não ser tida em conta a incapacidade para efeitos de provimento nos termos do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro." (o negrito é nosso para destaque).

Cumpre, assim, informar:

I

O Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro² estabelece, no n.º 1 do seu artigo 3.º, que "*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.*".

Para tal, o aviso de abertura do procedimento concursal de recrutamento para ingresso na administração pública deve conter, de entre outros elementos obrigatórios, a indicação do número de lugares a preencher por pessoas com deficiência - conforme determinado pelo artigo 4.º/1 do Decreto-Lei n.º 29/2001 e pela alínea v) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento).

Assim, para que possam ser admitidos ao procedimento, as com deficiência que se candidatem devem declarar, no formulário de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, sendo dispensada a apresentação imediata de documento comprovativo, conforme fixado no n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 29/2001 e, também na alínea f) do n.º 1 do artigo 13.º da Portaria n.º 233/2022.

² Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro (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).

Sendo ainda necessário que, juntamente com o formulário de candidatura, as pessoas com deficiência que se candidatem declarem, ainda, os elementos necessários a garantir que o processo de seleção dos candidatos com deficiência se adequa, nas suas diferentes vertentes, às capacidades de comunicação/expressão, de acordo com o estipulado na parte final da alínea f) do n.º 1 do artigo 13.º da Portaria n.º 233/2022 e no n.º 2 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 29/2001.

Compete ao júri do procedimento verificar a capacidade de o candidato exercer a função, de acordo com a descrição do conteúdo funcional constante do aviso de abertura e nos termos do n.º 1 do artigo 2.º³ do Decreto-Lei n.º 29/2001 (cf. artigo 4.º/2).

Concluída a fase de seleção do procedimento concursal (depois de homologada a lista unitária de ordenação final), é altura do recrutamento propriamente dito, através da ocupação dos postos de trabalho colocados a concurso que se concretiza com a constituição do vínculo de emprego público, a qual decorre em duas fases (cf. artigo 8.º Decreto-Lei n.º 29/2001):

1. Começa-se pelo preenchimento dos lugares não reservados, de entre todas as pessoas candidatas, pela ordem da lista de classificação final.
2. De seguida, passa-se ao preenchimento dos lugares reservados, apenas de entre aquelas pessoas com deficiência que não tenham sido recrutadas na primeira fase, e de acordo com a respetiva graduação.
- 2.1. Na eventualidade de não se conseguir preencher desta forma os lugares reservados, por não ser suficiente o número de pessoas com deficiência admitidas ou aprovadas, essas vagas podem ser preenchidas pelas demais pessoas que figurem na lista unitária de ordenação final, seguindo-se a respetiva ordem.

II

Em sede de procedimento concursal, a comprovação dos requisitos de admissão é feita em dois momentos (cf. artigo 14.º/1 da Portaria n.º 233/2022):

- i. Inicialmente, perante o júri, na fase de admissão ao procedimento concursal, na medida em que for necessário para a decisão sobre os métodos de seleção a aplicar; bem como para efeitos do previsto no artigo 4.º/2 do Decreto-Lei n.º 29/2001.

³ O artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 29/2001 prevê que *"Para efeitos do presente diploma, consideram-se pessoas com deficiência aquelas que, encontrando-se em qualquer uma das circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, possam exercer, sem limitações funcionais, a atividade a que se candidatam ou, apresentando limitações funcionais, estas sejam superáveis através da adequação ou adaptação do posto de trabalho e ou de ajuda técnica."*

ii. Finda a seleção no procedimento concursal, perante a entidade empregadora e aquando da constituição do vínculo de emprego público, nos demais casos.

O legislador estabelece, de forma expressa e inequívoca, que as pessoas que se candidatam devem reunir os requisitos de admissão até à data limite de apresentação da candidatura – de acordo com o preceituado no n.º 2 do artigo 14.º da Portaria n.º 233/2022.⁴

III

Os requisitos para a constituição do vínculo de emprego público relativos ao trabalhador estão consagrados nos artigos 17.º, 18.º, 34.º, 35.º e 86.º da Lei Geral do Trabalho em funções Públicas (LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho):

“Artigo 17.º - Requisitos relativos ao trabalhador

1 - Além de outros requisitos especiais que a lei preveja, a constituição do vínculo de emprego público depende da reunião, pelo trabalhador, dos seguintes requisitos:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por 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.*

(...)”

“Artigo 18.º - Grau académico ou título profissional

1 - O exercício de funções públicas pode ser condicionado à titularidade de grau académico ou título profissional, nos termos definidos nas normas reguladoras das carreiras.

2 - A falta do requisito previsto no número anterior, quando exigível, determina a nulidade do vínculo de emprego público.

3 - A perda, a título definitivo, do grau ou do título referidos no n.º 1 determina a cessação do vínculo de emprego público, por caducidade.”

“Artigo 34.º - Exigência de nível habilitacional

1 - Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, pode apenas ser candidato ao procedimento quem seja titular do nível habilitacional e, quando aplicável, da área de formação, correspondentes ao grau de

⁴ Esta condição é uma novidade da Portaria n.º 233/2022, não resultando da legislação anterior relativa a procedimentos concursais de recrutamento.

complexidade funcional da carreira e categoria caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado.

(...)"

"Artigo 35.º - Outros requisitos de recrutamento

1 - Podem candidatar-se a procedimento destinado ao recrutamento para carreiras unicategoriais ou para a categoria inferior de carreiras pluricategoriais:

- a) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou atividade, do órgão ou serviço em causa;*
- b) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar qualquer atribuição, competência ou atividade, de outro órgão ou serviço ou que se encontrem em situação de requalificação;*
- c) Trabalhadores integrados em outras carreiras;*
- d) Sendo o caso, trabalhadores que exerçam os respetivos cargos em comissão de serviço ou que sejam sujeitos de outros vínculos de emprego público a termo e indivíduos sem vínculo de emprego público previamente constituído.*

2 - Sem prejuízo do disposto em lei especial, podem ainda candidatar-se a procedimento destinado ao recrutamento para categorias superiores de carreiras pluricategoriais trabalhadores integrados na mesma carreira, em diferente categoria, do órgão ou serviço em causa, que se encontrem a cumprir ou a executar idêntica atribuição, competência ou atividade."

"Artigo 86.º - Graus de complexidade funcional

1 - Em função do nível habilitacional exigido, em regra, em cada carreira, estas classificam-se nos seguintes graus de complexidade funcional:

- a) Grau 1, quando se exija a titularidade de escolaridade obrigatória, ainda que acrescida de formação profissional adequada;*
- b) Grau 2, quando se exija a titularidade do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado;*
- c) Grau 3, quando se exija a titularidade de licenciatura ou de grau académico superior a esta.*

2 - O diploma que cria a carreira faz referência ao respetivo grau de complexidade funcional.

3 - As carreiras pluricategoriais podem apresentar mais do que um grau de complexidade funcional, cada um deles referenciado a categorias, quando a integração nestas dependa, em regra, da titularidade de níveis habilitacionais diferentes."

De igual modo, também a titularidade de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, sendo no geral uma circunstância determinante para a aferição dos métodos de seleção aplicáveis é, também, eventualmente um requisito específico de admissão sempre que o procedimento concursal for restrito ao universo de pessoas que sejam detentoras desse vínculo (cf. nºs 3 e 4 do artigo 30.º da LTFP).

IV

Portanto, à luz do determinado no n.º 2 do artigo 14.º da Portaria n.º 233/2022, para o caso em concreto importa analisar se a situação de deficiência das pessoas que se candidatam é, em si mesma, um requisito de admissão ao procedimento concursal de recrutamento para efeitos da constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado.

Tendo presente o atrás informado, podemos resumir que, nos termos da LTFP, os requisitos de admissão para o recrutamento com vista à constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado são os seguintes:

1. Requisitos de admissão gerais (artigo 17.º da LTFP)

- Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- Ter 18 anos de idade completos;
- Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício de funções que se propõe a desempenhar;
- Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória.

2. Requisito habilitacional (artigos 34.º e 86.º e artigo 18.º da LTFP)

2.1. Em função de cada uma das três carreiras gerais é exigida a titularidade de um determinado nível habilitacional, consoante o respetivo grau de complexidade funcional⁵, nos seguintes termos:

- Carreira de assistente operacional (Grau de complexidade 1) - é exigida a titularidade da escolaridade obrigatória, ainda que acrescida de formação profissional;
- Carreira de assistente técnico (Grau de complexidade 2) - é exigida a titularidade do 12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado;
- Carreira de técnico superior (Grau de complexidade 3) - é exigida a titularidade de licenciatura ou de grau académico superior a esta.

2.2. O exercício de funções públicas pode ser condicionado à titularidade de grau académico ou título profissional, nos termos definidos nas normas reguladoras das carreiras (cf. artigo 18.º 1 da LTFP).

3. Outros requisitos (artigos 30.º/3 e 4 e 35.º da LTFP)

⁵ Ver o Anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP.

3.1. Por regra, o recrutamento é feito por procedimento concursal restrito a pessoas que já detenham um vínculo de emprego público por tempo indeterminado (cf. n.º 3 do artigo 30.º da LTFP), podendo o procedimento ser aberto também a pessoas com vínculo de emprego público a termo e pessoas sem vínculo de emprego público (cf. n.º 4 desse artigo): pelo que, no caso dos procedimentos restritos a pessoas com vínculo, a titularidade do mesmo é um requisito de admissão ao recrutamento.

3.2. Nos recrutamentos para a carreira unicategorial de técnico superior ou para as categorias de assistente técnico e assistente operacional (categorias inferiores das carreiras pluricategoriais), o n.º 1 do artigo 35.º da LTFP prevê que podem candidatar-se a esse procedimento

- Pessoas integradas na mesma carreira, a cumprir ou executar diferentes competências ou atividades, do órgão ou serviço;
- Pessoas integradas na mesma carreira, a cumprir ou executar qualquer função ou atividades, de outro órgão ou serviço, ou, que se encontre em situação de mobilidade especial;
- Pessoas integradas noutras carreiras;
- Ainda, quando for o caso, pessoas que exerçam os respetivos cargos em comissão de serviço ou com relações jurídicas de emprego público por tempo determinado ou determinável e indivíduos sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida (veja-se o artigo 30.º/4 da LTFP).

3.2.1. Tratando-se de categorias superiores de carreiras pluricategoriais (coordenador técnico, encarregado operacional e encarregado geral operacional), podem candidatar-se ainda as pessoas que estejam integradas na mesma carreira, em diferente categoria, do órgão ou serviço que se encontrem a cumprir ou executar idênticas competências ou atividades (cf. artigo 35.º/2).

Nesta conformidade, verifica-se que a situação de deficiência não é um requisito de admissão ao recrutamento para constituição do vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado.

Com efeito, a circunstância de uma determinada pessoa ter uma deficiência da qual advenha um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, confere-lhe uma prerrogativa nos procedimentos concursais de recrutamento, na simples medida em que têm direito a poder ocupar, consoante a respetiva graduação uma das vagas especiais que têm obrigatoriamente que estar reservadas para pessoas com deficiência; vagas, essas, que constituem uma mais-valia e salvaguarda porque se, eventualmente, não ficarem ordenados em lugar que lhes permita aceder a uma das vagas gerais, terão sempre os lugares reservados, aos quais concorrem, então, juntamente com pessoas que também têm uma deficiência com grau de incapacidade igual ou superior a 60%.

Assim, a situação de deficiência só vai ser efetivamente determinante depois de elaborada a lista unitária de ordenação final, já na fase que, depois de feita a seleção, se fará o recrutamento propriamente dito, mais precisamente no momento em que se distribuem as pessoas classificadas pelas vagas disponíveis, onde se incluem os lugares reservados nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001.

V

No caso em concreto, a pessoa em questão viu certificada a sua situação de deficiência (com uma incapacidade permanente global de 75%) em 4/10/2023, quase um ano depois do fim do prazo para apresentação de candidaturas (14/10/2022), tendo comunicado essa circunstância ao procedimento apenas em 10/04/2024, momento em que ainda decorria a aplicação dos métodos de seleção (a aplicação do último método de seleção ocorreu em 24/10/2024).

Apesar de a pessoa em causa só ter informado o procedimento, de que tinha uma situação de deficiência e o respetivo grau de incapacidade (juntando o certificado), cerca de um ano e meio depois de terminado o prazo de apresentação das candidaturas, facto é que não o poderia ter feito antes de 4/10/2023, data em que essa deficiência e respetiva incapacidade lhe foram certificadas (pressupondo-se que não o tinham sido antes, dos elementos fornecidos).

E, muito embora tenha demorado aproximadamente seis meses a comunicar ao procedimento a certificação da deficiência, certo é que o fez ainda antes de concluída a fase de seleção, também cerca de seis meses antes de aplicado o último dos métodos de seleção.

Deste modo, quando o júri apresenta a proposta de lista unitária de ordenação final já tinha sido dado conhecimento (ao júri e à entidade empregadora) de que a pessoa em causa tinha uma situação de deficiência com uma incapacidade permanente global de 75% que era enquadrável no regime do Decreto-Lei n.º 29/2001 e nos lugares reservados ao abrigo desse diploma legal. Pelo que, a lista unitária de ordenação final já devia ter sido elaborada com referência a essa circunstância de facto.

O que significa que a entidade empregadora, quando chama as pessoas para constituição do vínculo e celebração do contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e vai aplicar o estabelecido no n.º 1 do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 29/2001 já sabe que aquela pessoa, tendo sido admitida e aprovada, se encontra em posição que lhe confere o direito a, pelo menos, ser considerada para a ocupação dos lugares reservados para efeitos deste regime especial de proteção de pessoas com

deficiência, de acordo com o que resultasse da respetiva graduação, estando a entidade empregadora obrigada a cumprir o previsto naquele preceito legal.

VI

Em conclusão,

1. A situação de deficiência não está configurada na LTFP como integrando um dos requisitos de admissão ao recrutamento para constituição do vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado (vejam-se os artigos artigo 17.º, 18.º, 30.º/3 e 4, 35.º, 34.º e 86.º da LTFP).

1.1. Como tal, a comunicação ao procedimento dessa circunstância e a apresentação do respetivo comprovativo, pela pessoa interessada, não nos parece estar sujeita ao prazo fixado no n.º 2 do artigo 14.º da Portaria n.º 233/2022.

2. O objetivo do Decreto-Lei n.º 29/2001 é proteger as pessoas com deficiência (com um grau de incapacidade funcional igual ou superior a 60%) quando concorrem a um procedimento concursal de recrutamento para constituição de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, em razão dessa situação fáctica de que padecem e que justifica a discriminação positiva operada por este regime jurídico especial.

2.1. Apesar de as pessoas com deficiência terem de declarar essa situação quando se candidatam (cf. artigo 6.º/1), é na fase da constituição do vínculo que a entidade empregadora tem de dar cumprimento e aplicar o disposto no n.º 1 do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, o que implica que nessa altura é que é efetivamente necessário o conhecimento da situação de deficiência.

3. A entidade empregadora pública está obrigada a cumprir com o previsto no n.º 1 do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 29/2001 quando chama as pessoas para a constituição do vínculo tem que aplicar aquele preceito legal, o que nos parece implicar que, nessa sede, deve, forçosamente, ser tido em consideração que a pessoa em causa tem uma situação de deficiência certificada com um grau de incapacidade que, depois de admitida e aprovada, lhe confere o direito a poder ocupar um dos lugares reservados a pessoas com deficiência, em função de como se encontrar graduada.

3.1. Com efeito, nesse momento, a entidade empregadora já sabe que aquela pessoa tem aquela deficiência e conhece o respetivo grau de incapacidade que lhe foi certificado, pelo que não tem como ignorar essa circunstância de facto quando for aplicar o estabelecido no n.º 1 do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 29/2001.