

ASSUNTO:	Procedimento concursal
Parecer n.º:	INF_DSAJAL_TR_13840/2022
Data:	29-11-2022

Pela Senhora Presidente da Câmara Municipal foi solicitado parecer acerca das seguintes questões:

*“1. Na sequência da publicação da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento, constata-se que o dirigente máximo pode designar trabalhadores para assegurar o apoio administrativo e de secretariado ao júri, quando se justifique. Poderá o Júri socorrer-se igualmente de trabalhadores habilitados para efetuar a Entrevista de Avaliação de Competências? (Note-se que esta entrevista, desde a Portaria 125-A/2019, não exigia que fossem técnicos habilitados a realizá-la, porém, muitas vezes o Júri tem dificuldade na aplicação deste método).*

*2. Outro problema que se coloca é a obrigatoriedade de fazer constar no aviso a “posição remuneratória ou, havendo lugar à negociação do posicionamento remuneratório, aquela que o dirigente máximo do órgão ou serviço pondera vir a oferecer aos trabalhadores a recrutar, determinada em função das disponibilidades orçamentais, sem prejuízo da possibilidade de, fundamentadamente, poder vir a oferecer posição diferente nos termos e com observância dos limites legalmente definidos”. Significa isto que, caso o empregador não refira no aviso essa possibilidade não poderá, aquando da negociação oferecer uma posição remuneratória diferente?*

*3. Outra dúvida prende-se com o facto de a lei determinar que a “avaliação psicológica é realizada, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público”. Significa isto que, o empregador tem sempre de questionar previamente a DGAEP para a realização deste método de seleção? Poderá invocar que detém um núcleo de psicólogos habilitados a realizar este método e, por uma questão de economia processual, ser o empregador a assumir a realização da avaliação psicológica sem ter de recorrer previamente à consulta à DGAEP?*

*4. Uma outra questão prende-se com a reserva de recrutamento prevista atualmente no art.º 25.º. Dado que o legislador fez desaparecer da ordem jurídica a “necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho”, poder-se-á considerar que esta reserva de recrutamento interna pode ser utilizada para outros postos de trabalho? Imagine-se a título de exemplo, um concurso de Técnico Superior de Engenharia Civil, para o departamento A e, verificando-se que existem candidatos em reserva e que o Departamento B necessita igualmente de Técnicos Superiores de Engenharia Civil, podemos aproveitar a reserva constituída no âmbito daquele procedimento?*

*5. Por último, temos dúvidas na aplicação dos métodos de seleção já que a lei permite que os métodos de seleção obrigatórios sejam simultaneamente utilizados como métodos de seleção facultativos. Vejamos o seguinte exemplo prático relativo a um empregador que pretende utilizar um método facultativo e a ordenação final será a seguinte consoante o tipo de candidatos:*

*a) – OF= Prova de conhecimentos + Avaliação Psicológica*

*b) – OF = Avaliação Curricular + Entrevista de Avaliação de Competências*

*Se o empregador quiser usar como método facultativo a Avaliação Psicológica, não parece razoável aplicar aos candidatos que fazem os métodos referidos em a) novamente avaliação psicológica.*

*Se o empregador quiser usar como método facultativo a Entrevista de Avaliação de Competências, não parece razoável aplicar aos candidatos que fazem os métodos referidos em b) novamente o mesmo método.*

*Parece decorrer daqui, necessariamente, que o Júri terá de escolher tipos de métodos facultativos.”*

Cumpr, pois, informar:

Para melhor sistematização da presente informação passamos a responder, autonomamente, a cada uma das questões que nos são colocadas:

*1. Na sequência da publicação da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento, constata-se que o dirigente máximo pode designar trabalhadores para assegurar o apoio administrativo e de secretariado ao júri, quando se justifique. Poderá o Júri socorrer-se igualmente de trabalhadores habilitados para efetuar a Entrevista de Avaliação de Competências? (Note-se que esta entrevista, desde a Portaria 125-A/2019, não exigia que fossem técnicos habilitados a realizá-la, porém, muitas vezes o Júri tem dificuldade na aplicação deste método).*

Resulta do art.º 37.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que *“1- O procedimento concursal é simplificado e urgente, obedecendo aos seguintes princípios:*

*a) A composição do júri do procedimento integra trabalhadores do empregador público, de outro órgão ou serviço e, quando a área de formação exigida revele a sua conveniência, de entidades privadas; (...).”*

O art.º 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, acerca tramitação do procedimento concursal de recrutamento, dispõe sobre a competência e funcionamento do júri e determina o seguinte:

*“Artigo 9.º*

*Competência e funcionamento do júri*

*1 – Compete ao júri assegurar a tramitação do procedimento concursal, desde a data da sua designação até à elaboração da lista de ordenação final.*

*2 – A fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção são obrigatoriamente definidos antes da publicação do aviso de abertura do procedimento concursal.*

*3 – Por decisão do dirigente máximo, parte do procedimento concursal, designadamente a aplicação dos métodos de seleção, pode ser realizada pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, ou, quando fundamentadamente se torne inviável, por outra entidade especializada*

*4 – O dirigente máximo pode ainda designar trabalhadores para assegurar o apoio administrativo e de secretariado ao júri, quando se justifique.*

*5 – Concluída a tramitação do procedimento concursal, o júri submete a homologação do dirigente máximo do órgão ou serviço a lista de ordenação final dos candidatos aprovados e demais deliberações do júri.”*

Resulta da norma atrás reproduzida que podem assessorar o júri do procedimento, trabalhadores da entidade pública, designados pelo dirigente máximo, a fim de prestar apoio administrativo e de secretariado.

Note-se que a norma é taxativa, pelo que não devem ser designados trabalhadores para realizar outras tarefas para além das aqui referidas.

Importa ainda notar que a tramitação do procedimento concursal desde a sua designação até à elaboração da lista de ordenação final é uma competência do júri, sendo que nos termos do art.º 37.º da LTFP, a sua composição integra trabalhadores do empregador público, ou de outro órgão ou serviço e,

quando a área de formação exigida revele a sua conveniência, de entidades privadas.

Face ao exposto, se o Júri não se encontra habilitado para realizar a *Entrevista de Avaliação de Competências*, a entidade pública por decisão do dirigente máximo, poderá recorrer à DGAEP nos termos da alínea d) do art.º 41.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro ou, socorrer-se de outra entidade especializada.

Se a entidade detém trabalhador habilitado para efetuar a *Entrevista de Avaliação de Competências* e, se o mesmo estiver integrado em carreira ou categoria com grau de complexidade funcional igual ou superior ao do posto de trabalho a publicitar, poderá incluí-lo, aquando da designação dos elementos que compõem o júri, na sua composição.

*2. Outro problema que se coloca é a obrigatoriedade de fazer constar no aviso a “posição remuneratória ou, havendo lugar à negociação do posicionamento remuneratório, aquela que o dirigente máximo do órgão ou serviço pondera vir a oferecer aos trabalhadores a recrutar, determinada em função das disponibilidades orçamentais, sem prejuízo da possibilidade de, fundamentadamente, poder vir a oferecer posição diferente nos termos e com observância dos limites legalmente definidos”. Significa isto que, caso o empregador não refira no aviso essa possibilidade não poderá, aquando da negociação oferecer uma posição remuneratória diferente?*

Dispõe o art.º 11.º:

*“Artigo 11.º*

*Publicitação do procedimento concursal*

*(...)*

*3 – Exceto quando publicado por extrato, o aviso de abertura do procedimento concursal contém obrigatoriamente os seguintes elementos: (...)*

*e) Posição remuneratória ou, havendo lugar à negociação do posicionamento remuneratório, aquela que o dirigente máximo do órgão ou serviço pondera vir a oferecer aos trabalhadores a recrutar, determinada em função das disponibilidades orçamentais, sem prejuízo da possibilidade de, fundamentadamente, poder vir a oferecer posição diferente nos termos e com observância dos limites legalmente definidos; (...)* – (destacado acrescentado pelo relator deste parecer).

Considerando que os elementos a que se reportam as alíneas do art.º 11.º são de conteúdo obrigatório do aviso de abertura do procedimento concursal, entendemos que, para poder haver lugar a negociação

do posicionamento remuneratório deverá ser referida a posição remuneratória que o dirigente máximo do órgão ou serviço pondera vir a oferecer aos trabalhadores a recrutar.

Com efeito, na Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, com a redação que lhe foi dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, determinava-se que no aviso de abertura do procedimento concursal deveria constar “A *“caracterização dos postos de trabalho, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado, tendo em conta a atribuição, competência ou actividade a cumprir ou a executar, a carreira e categoria e:*

- i) Não havendo lugar a negociação de posicionamento remuneratório, a posição remuneratória correspondente;*
- ii) Havendo lugar a negociação de posicionamento remuneratório, a posição remuneratória de referência;”*

Ora sobre esta matéria, no documento da Provedoria de Justiça “*O Recrutamento de Trabalhador Público*”, pág. 84,<sup>1</sup> esclarece-se que “*deve ser prestada informação sobre a atividade a cujo exercício se destina o recrutamento (caracterizada de forma suficientemente precisa), identificado o regime laboral aplicável à relação jurídica de emprego a constituir e a remuneração correspondente ou o intervalo de posições remuneratórias dentro do qual será possível a negociação respetiva. Relativamente à posição negocial passível de ser atribuída ao trabalhador, ela resulta da previsão e cabimento orçamental da respetiva despesa.*

*O aviso de abertura deve informar com rigor sobre a remuneração ou sobre as possibilidades de remuneração. Trata-se de agir de acordo com os parâmetros da boa-fé e, bem assim, de prevenir a apresentação não informada de candidatos ao concurso que afirmem remuneração superior. (...) A prestação de informação sobre a impossibilidade de negociação para além de determinada posição remuneratória, no aviso de abertura – para além de prevenir candidaturas de trabalhadores não interessados em remuneração inferior e a consequente utilização de recursos na sua análise – corresponde ao sentido da exigência da inclusão no aviso de abertura do concurso de indicação sobre a posição remuneratória (previsível ou possível) para o posto de trabalho correspondente (...).”*

Apesar do citado documento se reportar à Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro na redação em vigor em 2013, entende-se que estas considerações são válidas no âmbito da questão que nos é colocada.

Assim, admitindo que no aviso de abertura devem constar todas as informações que habilitem a apresentação de candidatura, concluímos que para poder haver lugar a negociação do posicionamento remuneratório deverá ser referida a posição remuneratória que o dirigente máximo do órgão ou serviço

pondera vir a oferecer aos trabalhadores a recrutar.

*3. Outra dúvida prende-se com o facto de a lei determinar que a “avaliação psicológica é realizada, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público”. Significa isto que, o empregador tem sempre de questionar previamente a DGAEP para a realização deste método de seleção? Poderá invocar que detém um núcleo de psicólogos habilitados a realizar este método e, por uma questão de economia processual, ser o empregador a assumir a realização da avaliação psicológica sem ter de recorrer previamente à consulta à DGAEP?*

Em parecer já emitido por esta Divisão de Apoio Jurídico, INF\_DSAJAL\_LIR\_12575/2022 refere-se sobre esta questão, o seguinte:

*“Por outro lado, os números 2 e 3 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022 estabelecem:*

*“2 – A avaliação psicológica é realizada, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público.*

*3 – A avaliação psicológica pode ser realizada pela entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, com recurso aos seus próprios técnicos que detenham habilitação académica e formação adequadas ou através de entidade especializada, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método pela entidade referida no número anterior.”*

*Ora, resulta do comentário efetuado a este preceito na Nota Informativa desta Direção de Serviços o seguinte:*

*“É atribuída competência “preferencial” à DGAEP para proceder à realização da avaliação psicológica, sendo que esta poderá ser realizada pela entidade pública empregadora, pelos seus próprios meios ou através de entidade especializada, se se revelar inviável a aplicação do método pela DGAEP (cf. também o n.º 3 do artigo 9.º).”*

*Nesta conformidade, parece-nos que apenas se se revelar “inviável a aplicação do método” pela DGAEP - o que terá de ser devidamente fundamentado -, é que a avaliação psicológica poderá ser realizada pela entidade pública empregadora, pelos seus próprios meios ou através de entidade especializada.”*

Na realidade “inviável” significa que só se a aplicação do método pela DGAEP se revelar impraticável, ou

---

<sup>1</sup> Disponível em [https://www.provedor-jus.pt/archive/doc/O\\_Recrutamento\\_de\\_Trabalhador\\_Publico.pdf](https://www.provedor-jus.pt/archive/doc/O_Recrutamento_de_Trabalhador_Publico.pdf)

inexequível, é que a entidade pública empregadora, o poderá aplicar pelos seus próprios meios ou através de entidade especializada.

*4. Uma outra questão prende-se com a reserva de recrutamento prevista atualmente no art.º 25.º. Dado que o legislador fez desaparecer da ordem jurídica a “necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho”, poder-se-á considerar que esta reserva de recrutamento interna pode ser utilizada para outros postos de trabalho? Imagine-se a título de exemplo, um concurso de Técnico Superior de Engenharia Civil, para o departamento A e, verificando-se que existem candidatos em reserva e que o Departamento B necessita igualmente de Técnicos Superiores de Engenharia Civil, podemos aproveitar a reserva constituída no âmbito daquele procedimento?*

Os n.ºs 3 a 6 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação que lhe foi dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, dispunham sobre a *reserva de recrutamento interna*, determinando o seguinte:

*“3 — Sempre que, em resultado de procedimento concursal comum, publicitado por um órgão ou serviço, 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.*

*4 — A reserva de recrutamento 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, aplicando-se, com as necessárias adaptações, o disposto nos n.ºs 1 e 2 e no artigo 29.º*

*5 — No caso referido no n.º 3, o procedimento concursal cessa, o mais tardar, findo o prazo mencionado no número anterior.*

*6 — Na vigência da reserva de recrutamento interna é possível iniciar um novo procedimento concursal, não podendo, contudo, efetuar-se a colocação sem esgotar previamente a reserva de recrutamento interna válida.”*

Atualmente rege sobre esta matéria o art.º 25.º sob a epígrafe “Audiência dos interessados e homologação” e, acerca da constituição da reserva de recrutamento, determina:

*“5 — Sempre que o procedimento concursal vise a 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.*

*6 – A reserva de recrutamento é válida pelo período de 18 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final.”*

Resulta do art.º 29.º da LTFP que “*O mapa de pessoal contém a indicação do número de postos de trabalho de que o órgão ou serviço carece para o desenvolvimento das respetivas atividades, caracterizados em função:*

*a) Da atribuição, competência ou atividade que o seu ocupante se destina a cumprir ou a executar;*

*b) Do cargo ou da carreira e categoria que lhes correspondam;*

*c) Dentro de cada carreira e, ou, categoria, quando imprescindível, da área de formação académica ou profissional de que o seu ocupante deva ser titular;*

*d) Do perfil de competências transversais da respetiva carreira ou categoria, regulamentado por portaria do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública e complementado com as competências associadas à especificidade do posto de trabalho.”*

No documento da Provedoria de Justiça a que atrás fizemos referência<sup>2</sup> considera-se que “[o] *recrutamento está adstrito à caracterização do posto de trabalho, tal como feita no mapa de pessoal, quanto à atividade cujo exercício envolve e quanto ao nível académico e, se for o caso, área de formação.*

*Tal vinculação assegura a dimensão normativa assinalada ao mapa de pessoal.”*

Ora considerando que o recrutamento foi efetuado tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho caracterizado em função da atribuição, competência ou atividade que é necessário assegurar, do cargo ou carreira e categoria, da área de formação académica e do perfil de competências que a sua execução exige, a questão que se deve colocar é se a reserva de recrutamento resultante de um procedimento concursal é adequada a distinto posto de trabalho com características distintas e que apenas tem em comum com o que foi preenchido, a categoria e a licenciatura.

Ou seja, a identidade do conteúdo funcional não estando hoje expressamente referida no texto do regime regulamentar vigente, tem de se verificar na aplicação deste normativo, sendo que a utilização da reserva de recrutamento implicará um exercício interpretativo e valorativo em conformidade com o disposto na LTFP.

Com efeito, a reserva de recrutamento resultante por exemplo, de um processo de recrutamento para

assistente operacional, cujo conteúdo funcional integra a execução de obras de manutenção e reparação da via pública e a instalação e manutenção da sinalização e equipamentos de trânsito, dificilmente será adequada ao preenchimento de outro posto de trabalho de assistente operacional com a mesma exigência de nível habilitacional, mas cujas funções se referem ao registo, receção e entrega de expediente, transmissão de informações verbais ou telefónicas.

*5. Por último, temos dúvidas na aplicação dos métodos de seleção já que a lei permite que os métodos de seleção obrigatórios sejam simultaneamente utilizados como métodos de seleção facultativos. Vejamos o seguinte exemplo prático relativo a um empregador que pretende utilizar um método facultativo e a ordenação final será a seguinte consoante o tipo de candidatos:*

*a) – OF= Prova de conhecimentos + Avaliação Psicológica*

*b) – OF = Avaliação Curricular + Entrevista de Avaliação de Competências*

*Se o empregador quiser usar como método facultativo a Avaliação Psicológica, não parece razoável aplicar aos candidatos que fazem os métodos referidos em a) novamente avaliação psicológica.*

*Se o empregador quiser usar como método facultativo a Entrevista de Avaliação de Competências, não parece razoável aplicar aos candidatos que fazem os métodos referidos em b) novamente o mesmo método.*

*Parece decorrer daqui, necessariamente, que o Júri terá de escolher tipos de métodos facultativos.*

O artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, determina:

*“Artigo 18.º*

*Outros métodos de seleção facultativos*

*1 – A entidade responsável pela realização do procedimento concursal pode, de acordo com o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes aos postos de trabalho a ocupar e o perfil de competências previamente definido, determinar, fundamentadamente, a utilização dos seguintes métodos de seleção facultativos:*

*a) Avaliação de competências por portfólio que visa confirmar a experiência e ou os conhecimentos do candidato em áreas técnicas específicas, designadamente de natureza artística, através da análise de uma coleção organizada de trabalhos que demonstrem as competências técnicas detidas diretamente relacionadas com as funções a que se candidata;*

---

<sup>2</sup> Apesar de se referir ao art.º 5.º da LVCR, mantém atualidade face ao disposto na LTFP.

*b) Provas físicas que se destinam a avaliar as aptidões físicas dos candidatos necessárias à execução das atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar;*

*c) Exame médico que visa avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos exigidas para o exercício da função;*

*d) Curso de formação específica que visa promover o desenvolvimento de competências do candidato através de processos de aprendizagem direcionados para o exercício da função.*

*2 – Os métodos de seleção previstos no n.º 1 do artigo anterior podem ainda ser utilizados como métodos de seleção facultativos.*

*3 – A ponderação, para a valoração final, de cada método de seleção facultativo não pode ser superior a 30 %.*

*4 – A aplicação dos métodos de seleção facultativos pode comportar uma ou mais fases.”*

Resulta do n.º 2 desta norma que os métodos de avaliação referidos no n.º 1 do artigo 17.º podem ser também utilizados como métodos de avaliação facultativos.

Ora os métodos de avaliação a que se refere a mencionada norma são:

*“a) Provas de conhecimentos, que visam avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa;*

*b) Avaliação psicológica, que 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;*

*c) Avaliação curricular, que visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho;*

*d) Entrevista de avaliação de competências que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.” (destacado nosso)*

Com efeito, a norma vem permitir a aplicação destes métodos como facultativos. Porém, não permite que sejam aplicados métodos facultativos diferenciados ao conjunto dos candidatos.

Tal como refere a entidade consulente estamos em crer que não deve ser aplicado aos candidatos o mesmo método de seleção duas vezes (como método obrigatório e como método facultativo).

Na realidade, se o candidato é avaliado num determinado procedimento concursal através da aplicação

de um determinado método de seleção, não se justifica que seja repetida a aplicação do mesmo método, nesse concurso.

Em abono desta tese note-se que nos termos do art.º 20.º, a avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final.

Nesta conformidade, entendemos que, no exemplo que nos é apresentado, deveria ser adotado um método facultativo dos que constam do elenco a que se refere o art.º 18.º.