

# O recrutamento na administração pública regional e o papel da entrevista profissional de seleção

Trabalho de Projeto

Marta Sofia da Luz de Oliveira Dimas

Mestrado em

**Gestão de Empresas (MBA)**



Ponta Delgada  
2023

# O recrutamento na administração pública regional e o papel da entrevista profissional de seleção

Trabalho de Projeto

Marta Sofia da Luz de Oliveira Dimas

## Orientadores

Prof<sup>a</sup> Doutora Maria Teresa Pinheiro de Melo Borges Tiago

Prof. Doutor José Noronha Rodrigues

Trabalho de projeto submetido como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Gestão de Empresas (MBA)



## RESUMO

Com o início de vigência, dos novos regimes de vinculação de carreiras e remunerações, através da entrada em vigor da Lei 12-A/2008, de 27 de fevereiro (LVCR), começou um novo ciclo na gestão de recursos humanos na função pública. A LVCR consagrou três formas de constituição da relação de emprego público. O contrato de trabalho em funções públicas (um contrato de natureza administrativa), passa a ser a modalidade regra, como regime de vinculação à Administração Pública, a partir de 1 de janeiro de 2009, data da entrada em vigor da Lei nº 59/2008, de 11 de setembro, que aprovou o Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP). Neste sentido, o procedimento concursal, para a ocupação dos postos de trabalho, tem um desempenho fundamental, na gestão de pessoal que exerce funções públicas, o que levou à necessidade de regulamentar a tramitação do procedimento concursal, na amplitude que lhe é permitida pela LVCR, isto é, quer na vertente da ocupação imediata de postos de trabalho quer, posteriormente, na de constituição de reservas de recrutamento, em cada órgão ou serviço, ou em entidade centralizada. Seguindo-se a necessária e adequada regulamentação, no âmbito da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pelo anexo, da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, que veio revogar a LVCR, com exceção das normas transitórias abrangidas pelos artigos 88º a 115º, mantendo-se os princípios e as normas procedimentais, do concurso público, previstas na LVCR. O concurso público para o recrutamento do trabalhador, para o exercício das funções públicas, tem abrigo constitucional, e ambos os diplomas, consagram o princípio do mérito, na Administração Pública, como instrumento para atingir a boa governação. O princípio do mérito fundamenta-se na prossecução do interesse público e está presente ao longo de todo o regime e percurso profissional do trabalhador, desde as regras relativas à carreira até à sua avaliação de desempenho profissional. É, neste sentido, que se afigura necessário, adequar e aperfeiçoar, a regulamentação do procedimento concursal, na Região Autónoma dos Açores, para a seleção de trabalhadores em funções públicas, inseridos nas carreiras gerais, no âmbito da LTFP, promovendo a transparência e a simplificação do procedimento concursal por suportes eletrónicos, com vista a potenciar a sua eficiência, eficácia e economia, de modo a garantir o recrutamento dos candidatos mais adequados, para ocupação dos postos de trabalho.

**Palavras-chave:** Recrutamento público; Disposições legais; Processos; Entrevista; Região Autónoma dos Açores

## ABSTRACT

Effective human resource management in public administration is crucial for ensuring the efficient delivery of services, fostering employee satisfaction and motivation, and, ultimately, promoting good governance and accountability to the public. With the new career regimes introduced by Law 12-A/2008, of February 27 (LVCR), a new cycle in human resource management began. LVCR established three forms of public employment relationships: appointment, commission of service, and the employment contract in public functions, in the form of an indefinite contract and a fixed-term employment contract, either definite or indefinite. The employment contract in public functions (an administrative contract) becomes the standard form of attachment to the Public Administration, starting from January 1, 2009, the date of entry into force of Law No. 59/2008, of September 11, which approved the Regime of Employment Contracts in Public Functions (RCTFP). Therefore, the competitive procedure for filling job positions is fundamental to public functions' personnel management. This leads to the need to regulate the competitive procedure to the extent LVCR permits. This includes immediately filling job positions and establishing recruitment reserves within each body or service or through centralized entities. Subsequently, the necessary and appropriate regulations are provided for under the General Law of Public Employment (LTFP), approved by the annex to Law No. 35/2014 of June 20, which repealed LVCR, except transitional provisions covered by Articles 88 to 115, while maintaining the principles and procedural rules for public competitions as provided in LVCR. In any case, public competition for the recruitment of public function workers is constitutionally protected, and both laws uphold the principle of merit in public administration as a tool for achieving good governance. The merit principle is based on pursuing the public interest and is present throughout the worker's career rules and professional performance evaluation. In this sense, it is necessary to adapt and improve the regulation of the competitive procedure in the Autonomous Region of the Azores to select public function workers in general careers under the scope of LTFP. This is done to promote transparency and simplify the competitive procedure through electronic means, to enhance its efficiency, effectiveness, and economy to ensure the recruitment of the most suitable candidates for job positions.

**Keywords:** Public administration recruitment; Legal dispositions; Processes; Interview; Azores.

### Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS):



## **AGRADECIMENTOS**

À minha família, pela paciência e compreensão, em especial à minha filha Margarida.

Aos meus orientadores, Professora Doutora Maria Teresa Borges Tiago e Professor Doutor José Noronha Rodrigues, pelo apoio prestado.

À minha orientadora, Professora Doutora Maria Teresa Borges Tiago, o meu agradecimento muito especial, pela disponibilidade, dedicação, apoio e motivação.

À Sara pela revisão do trabalho de projeto.

E, a todas as pessoas, que de algum modo foram para mim uma inspiração, e influenciaram positivamente o meu caminho.

## ÍNDICE

CAPÍTULO I – INTRODUÇÃO.....	1
CAPÍTULO 2 – ENQUADRAMENTO TEÓRICO .....	5
2.1 A gestão de recursos humanos na administração pública.....	9
2.2 Recrutamento na Administração Pública .....	18
2.3 Recrutamento do trabalhador público na Região Autónoma dos Açores.....	29
2.3.1 Conceitos, pressupostos e requisitos .....	32
2.3.2 Tramitação e fases do processo .....	36
2.4 Benefícios e implicações .....	47
2.5 Papel da entrevista no recrutamento público .....	49
CAPÍTULO 3 – PROPOSTA DE NOVO PROCEDIMENTO CONCURSAL.....	53
3.1 Entrevista.....	58
3.2 Constituição de reservas .....	58
3.3 Justificativo das medidas .....	61
CAPÍTULO 4 – CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	63

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Estrutura das carreiras gerais .....	12
Tabela 2 - Sanções disciplinares .....	14
Tabela 3 - Mobilidade .....	17
Tabela 4- Fases comuns do recrutamento público.....	26
Tabela 5 - Recrutamento centralizado, procedimento de oferta de colocação .....	26
Tabela 6 - Recrutamento centralizado, constituição da lista de reserva de recrutamento .....	28
Tabela 7 - Requisitos de admissão .....	36
Tabela 8 - Método de seleção obrigatório .....	42
Tabela 9 - Métodos de seleção obrigatórios, antes da entrada em vigor do Decreto Legislativo Regional nº 12/2018/A, de 22 de outubro. ....	43
Tabela 10 - Diferenças no recrutamento do trabalhador em funções públicas.....	47
Tabela 11 - Fase legislativa da regulamentação .....	56
Tabela 12 - Fase da implementação do projeto .....	57

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Deveres gerais do trabalhador .....	14
Figura 2 - Peso do emprego nas administrações publicas por subsector da administração.....	19
Figura 3 – Enquadramento Legislativo, regulamentação do procedimento concursal, na AC.....	46
Figura 4 – Enquadramento Legislativo, regulamentação do procedimento concursal, na APRA.....	46
Figura 5 - Fases do procedimento de constituição de reserva.....	59
Figura 6 - Fases do procedimento de oferta de colocação .....	60

## **LISTA DE ABREVIATURAS**

AP – Administração Pública

AC- Administração Central

APRA – Administração Pública Regional dos Açores

BEP-Açores – Bolsa de Emprego Público nos Açores

CTFP – Contrato de Trabalho em Funções Públicas

CPA – Código do Procedimento Administrativo

CRP – Constituição da República Portuguesa

DGAEP – Direção-Geral da Administração e Emprego Público

DROPEP – Direção Regional da Organização, Planeamento e Emprego Público

ECCRR – Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento

ERRC – Entidade Regional de Recrutamento Centralizado

FMI – Fundo Monetário Internacional

LTFP – Lei do Trabalho em Funções Públicas

LVCR – Lei de Vínculos, Carreiras e Remunerações

NGP – Nova Gestão Pública

NRRC – Núcleo Regional de Recrutamento Centralizado

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

RAA – Região Autónoma dos Açores

RAM – Região Autónoma da Madeira

SIADAP – Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública

SIADAPRA – Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho da Administração Pública Regional dos Açores

## CAPÍTULO I – INTRODUÇÃO

A Administração Pública (AP) é o conjunto de decisões e operações mediante as quais o Estado e outras entidades públicas procuram, dentro das orientações gerais traçadas pela política e diretamente ou mediante estímulo, coordenação e orientação das atividades privadas, assegurar a satisfação regular das necessidades coletivas de segurança e bem-estar dos indivíduos, obtendo e empregando racionalmente para esse efeito os recursos adequados (Caetano, 1994).

A Administração Pública não é uma atividade exclusiva do Estado. Existem outras entidades públicas (autónomas), como é o caso das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, com direito a uma Administração Pública, com quadros próprios, órgãos e serviços.

Partindo da definição de Regiões Autónomas, como pessoas coletivas de direito público, de população e território, que pela Constituição da República Portuguesa dispõe de um Estatuto Político-administrativo privativo e de órgãos de governo próprios democraticamente legitimados, com competências legislativas e administrativas, para a prossecução dos seus fins específicos (Amaral, 2015), estas regiões insulares, têm autonomia em várias matérias, que se retiram do primeiro artigo do Estatuto Político-administrativo, designadamente: política, legislativa, administrativa, financeira e patrimonial.

A autonomia político-administrativa da Região Autónoma dos Açores, tal como se conhece presentemente, só nasceu com a atual Constituição na versão de 1976. Contudo, a aspiração de autonomia da Região vem desde meados do século XIX. Já em 1895 existiu um decreto ditatorial (de 2 de março de 1895), por iniciativa de um açoriano, que institucionalizava um regime autonómico estrategicamente aplicável aos três maiores distritos (São Miguel, Terceira e Faial) e lhes atribuía autonomia, sendo que as restantes ilhas eram administradas pelo governo geral. Porém, este decreto ditatorial não foi o único que surgiu aspirando autonomia para a Região. No período entre finais do século XIX e inícios do século XX, a partir da implementação da República, foram sempre surgindo decretos-leis e leis que reforçavam, esta autonomia regional (Leite, 1987).

A Região Autónoma dos Açores é, atualmente, dotada de órgãos de governo próprio, sendo eles a Assembleia Legislativa Regional e o Governo Regional, tal como previsto no artigo 231º da CRP. Existe mais um órgão - Representante da República, mas que em

termos constitucionais não é tido como órgão de governo, mas que integra igualmente o sistema de governo regional, nos termos do disposto no artigo 230º da CRP.

De entre, os direitos da Região, para além dos elencados taxativamente no nº 1 no artigo 227º da CRP, tem-se o direito a uma Administração Pública com quadros próprios fixados pela Região, bem como à garantia da mobilidade dos trabalhadores entre as várias administrações públicas, previsto no artigo 7º do Estatuto Político-administrativo.

A Administração Pública Regional dos Açores (APRA) tem a mesma matriz organizacional da Administração direta do Estado e da Administração indireta do Estado.

Por isso, também na APRA é possível distinguir a Administração direta (com serviços centrais e periféricos) e a Administração indireta (com serviços personalizados, fundos personalizados e entidades públicas empresariais).

O que distingue a Administração direta e indireta do Estado da APRA é a sua competência territorial e material. Na verdade, enquanto que no caso da administração Estado a competência respeita a todas as matérias e é exercida sobre todo o território nacional, os órgãos, agentes e serviços da administração Regional (autónoma) têm competências limitada às matérias de interesse das respetivas populações que não sejam constitucional e estatutariamente limitadas à administração Estado (como acontece com a defesa nacional, por exemplo), e exercem a sua competência exclusivamente sobre o território da respetiva Região Autónoma e nos limites da autonomia regional definidos na Constituição da República e nos respetivos Estatutos Político-administrativos.

Neste âmbito, tal como refere Moura (1999), o emprego público, surgiu com a Administração Pública, que se constitui enquanto uma estrutura organizativa complexa, composta por órgãos e serviços que integram pessoas coletivas e serviços administrativos, integrando um corpo de indivíduo que colocam a sua capacidade e o seu labor ao serviço dos interesses supremos da coletividade, sendo a face visível do Estado. Por seu turno, os colaboradores que desempenham funções em entidades públicas, em outros tempos, constituíram um corpo de profissionais com um estatuto de direito público (designados de funcionários públicos).

Atualmente, o exercício de funções públicas abrange um grande leque de modalidades, em face do regime jurídico respetivo e da natureza da função pública exercida, integrando, trabalhadores vinculados a pessoas coletivas de direito público por relações jurídicas de emprego público, e trabalhadores vinculados por contratos de natureza laboral civil. A relação jurídica de emprego público, constituída por contrato de trabalho em funções públicas, e a respetiva aproximação ao direito laboral civil, teve

início com a entrada em vigor da LVCR, como irá ser abordado mais à frente, neste trabalho de projeto.

Independentemente da modalidade do vínculo, identifica-se, enquanto grande conjunto de normas jurídicas aplicáveis à generalidade dos trabalhadores públicos portugueses e como referencial jurídico para a gestão dos recursos humanos, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pelo anexo da Lei n° 35/2014, de 20 de junho, na redação atual.

É neste contexto, que se pretende com este trabalho de projeto, efetuar uma apreciação crítica quanto ao recrutamento público na Região Autónoma dos Açores, através do procedimento concursal, cuja regulamentação está prevista na Resolução do Conselho de Governo n° 178/2009, de 24 de novembro, retificada e republicada pela Declaração de Retificação n° 14/2009, de 2 de dezembro, ainda no âmbito da LVCR (entretanto, revogada pela LTFP), e como resultado, propor um novo procedimento concursal na APRA, com especial destaque para a constituição de reservas e a «entrevista profissional de seleção» como método de seleção facultativo.

Nestes termos, o trabalho de projeto, genericamente, estrutura-se em três partes, a saber:

- i. É efetuado um enquadramento ao concurso público para recrutamento do trabalhador, para o exercício de funções públicas, onde se apresenta uma breve resenha histórica sobre as reformas na administração pública, com efeitos diretos na gestão de recursos humanos e em específico no concurso público, no sentido de identificar o percurso até ao momento atual e melhor compreender o recrutamento dos “funcionários públicos”, ou melhor dizendo, de acordo com a designação mais utilizada na legislação em vigor, “dos trabalhadores em funções públicas”.

São identificados vários instrumentos jurídicos utilizados na gestão de recursos humanos, com as particularidades regionais, resultantes da ultraperificidade, e a tramitação do procedimento concursal na Administração Central (AC), em comparação com a APRA, no sentido de se proceder a uma apreciação crítica, quanto à regulamentação e tramitação, com especial destaque, para a revogação da «entrevista profissional de seleção», como método de seleção.

- ii. Neste sentido, apresenta-se uma proposta de melhoria no recrutamento público, na Região Autónoma dos Açores, nomeadamente a possibilidade de

a «entrevista profissional de seleção» voltar a ser um método de seleção, de forma a possibilitar que o empregador público, possa aferir as competências técnicas e, sobretudo, as competências comportamentais que o candidato possui e perceber se as mesmas são adequadas para a ocupação do posto de trabalho. Como ferramenta de gestão de recursos humanos, a constituição de reservas em órgão ou serviço, e em entidade centralizada. Em síntese, propõe-se uma nova regulamentação da tramitação do procedimento concursal, na RAA no âmbito da LTFP, com as necessárias adaptações à RAA.

- iii. Por último, apresentam-se as considerações finais, deste trabalho de projeto, que ao consubstanciar um processo legislativo do poder executivo, será composto, primeiramente pela adoção, seguindo-se a sua implementação na Região, e por fim, a longo prazo, a avaliação da política pública.

É com este propósito, que se pretende com a proposta de um novo procedimento concursal, legitimar o exercício das funções públicas, garantindo uma adequada gestão de recursos humanos, com o intuito de valorizar a carreira do trabalhador em funções públicas, e a qualidade dos serviços prestados pela APRA, premiando o mérito, com vista à prossecução do interesse público, e concomitantemente, a uma boa governação.

## CAPÍTULO 2 – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

Durante muito tempo, na Administração Pública, não se falava em recursos humanos (Brown, 2004). Atualmente, quando falamos na gestão de recursos humanos, encontram-se interligados conceitos como a carreira profissional, o estatuto do funcionário público, a formação e a avaliação de desempenho (Shuguang & Shuyang, 2021). Ao longo de várias décadas estes conceitos foram sendo alterados e entendidos por modelos de gestão, acompanhados de reformas na AP.

A gestão de recursos humanos, na administração pública, faz parte do modelo administrativo Neo-weberiano, elaborado no século XX. Este modelo constitui um quadro de referência na nova gestão de recursos humanos, o qual faz uma relação entre a Administração clássica (modelo clássico), e o *new public management*, tendo elementos dos dois paradigmas (Rocha, 2010), enfatizando o objetivo de controlar a despesa pública.

O modelo clássico, também denominado como modelo burocrático, tal como salienta (Rocha, 2010) apresenta duas matrizes: a europeia e a americana. A influência europeia, remonta à revolução francesa, com uma forte influência napoleónica, onde se estabeleceu a separação dos poderes públicos e o novo ramo do direito administrativo, que passou a regular a AP e a atividade administrativa.

Em simultâneo nasce o estatuto do funcionário público, definido por leis avulsas e dispersas. No âmbito laboral, ser funcionário público é sinónimo de estabilidade e segurança no emprego, o trabalho está estruturado em carreiras, a promoção faz-se com base na antiguidade e a entrada na AP ocorre através do concurso público, regulado por um conjunto de regras (Rocha, 2010).

Nos Estados Unidos da América, este modelo de administração pública, nasceu como reação ao sistema de despojos e à “*patronage*”, estando consagrado no *Pendleton Act* (1883), uma lei que veio definir a separação na esfera de atuação da Administração e da Política, bem como, despoletar o princípio do mérito, estabelecendo medidas fundamentais, como a exigência de exames rigorosos para a entrada no serviço público, e concomitantemente a necessária formação especializada para o desempenho de competências técnicas, com vista ao desenvolvimento de um sistema moderno de Administração Pública.

Em Portugal, a primeira referência ao mérito remonta à Constituição de 1820, que é um dos textos mais importantes e inovadores do constitucionalismo português, porém, só

em 1859 é que se generalizou o concurso público como procedimento de recrutamento e seleção, para a entrada de funcionários na administração pública, medida que veio pôr fim a um longo período de “*patronage*”, em que os funcionários públicos eram escolhidos na base da confiança política (Rocha, 2005). Mesmo com esta medida generalizada de concurso público para a entrada na função pública, continuavam a existir muitas práticas de favoritismo e compadrio político, dada a deficiência dos meios de fiscalização e controlo (Almeida, 1995).

O concurso público assume tal importância que lhe foi conferido dignidade constitucional, através da incorporação do nº 1 do artigo 47º da Constituição da República Portuguesa (CRP), sob a epígrafe de “*liberdade de escolha de profissão e acesso à função pública*”, que dispõe, que “*todos os cidadãos têm o direito de acesso à função pública, em condições de igualdade e liberdade, em regra por via de concurso*” (p. 4649).<sup>1</sup>

Independentemente da sua origem, este modelo caracteriza-se, essencialmente por uma gestão de recursos humanos que está associada a um sistema de carreira e por uma divisão especializada de funções segundo o grau de complexidade, um Estado unitário e centralizado de governança e um direito administrativo (Corte-Real, 2008).

Em consonância com Rocha (2010), o modelo clássico sofreu contradições por parte de teóricos como Crozier (1964) e Downs (1967). Contudo, as alterações profundas resultaram na transformação do Estado Liberal para o Estado Neo-webriano (NWS), instituído por Christopher Pollitt e Geert Bouckart, na discussão internacional sobre a reforma da gestão pública, onde foram feitas fortes críticas ao modelo de gestão pública, e suas reformas administrativas, nomeadamente à gestão de recursos humanos (Rolo, 2019, p. 318).

Na análise comparada das reformas administrativas, distinguimos países de tradição anglo-americana que adotaram a Nova Gestão Pública (NGP), isto é, a administração gestonária, como modelo ideal de gestão pública, e os países da Europa Ocidental que mantiveram a centralidade do Estado (Rocha, 2020).

Portugal não ficou imune às reformas da NGP que foram encetadas em vários Países da OCDE, na década de 1990 (Tavares, 2019).

O processo da conversão da administração clássica em administração de natureza gestonária, teve início com a Resolução do Conselho de Ministros nº 53/2004, de 21 de abril (Rocha, 2010), porém, a sua implementação foi através da Resolução do Conselho

---

<sup>1</sup> Na versão consolidada de 2005.

de Ministros nº 95/2003, de 30 de julho, que resultou na aprovação de grandes linhas orientadoras da reforma da AP.

Este diploma surge como resposta ao desenvolvimento do País, e conseqüentemente, *“a exigência de uma Administração Pública norteada e organizada por objetivos de serviço ao cidadão, às comunidades e às empresas, estruturada segundo modelos flexíveis, dirigida com responsabilidade e dispondo de recursos humanos mobilizados e qualificados, capaz de dar resposta à prossecução do interesse público”* (p.1).<sup>2</sup>

Com vista à concretização dos objetivos definidos, o Governo da República apresentou um conjunto de diplomas legais indispensáveis para a implementação e desenvolvimento do novo modelo de gestão na administração governamental, que veio introduzir significativas alterações, em áreas prioritárias, como a organização; liderança; responsabilidade, mérito e qualificação.

Neste sentido, os recursos humanos e a sua gestão são parte central desta reforma, que visa flexibilizar as relações de trabalho, através da aplicação do contrato individual de trabalho, resolver a precarização das relações de trabalho, recorrendo-se aos contratos a prazo e implementar nova avaliação de desempenho, que deveria resultar em uma diferenciação na promoção e progressão nas carreiras, com reflexo na remuneração.

Por conseguinte, foram introduzidas práticas de gestão adotadas do setor privado, nomeadamente o contrato individual do trabalho e, com grande impacto, a gestão orientada para os resultados, ou a gestão por objetivos, associando sistematicamente os organismos públicos a objetivos e resultados, cuja implementação teve forte acolhimento junto dos reformadores dos países da OCDE (Wholey, 1999).

Várias organizações internacionais, como a OCDE, FMI e o Banco Mundial, adotaram a NGP, como o modelo a seguir para gerir as organizações públicas, este modelo de gestão pública, foi fortemente criticado pelos resultados negativos que se fizeram sentir (Olsen, 1996). Posteriormente, a crise de 2007/2008 veio alterar a gestão pública em geral e a gestão dos recursos humanos em particular (Rocha, 2020).

Pela Resolução de Conselho de Ministros nº124/2005, o Governo criou o Programa de Reestruturação da Administração Central do Estado (PRACE) que tinha como objetivos, modernizar e racionalizar a Administração Central (AC), melhorar a qualidade de serviços prestados aos cidadãos pela Administração e colocar a AC mais próxima e dialogante com o cidadão. Estas medidas vieram a refletir-se em diversos normativos

---

<sup>2</sup> Manual Prático do Procedimento Concursal (Direção Regional da Educação).

legais como sejam, o novo sistema de avaliação de desempenho em 2004, a nova lei de estruturação de carreiras em 2008, o novo regime do contrato de trabalho em funções públicas de 2008, o novo estatuto disciplinar dos funcionários públicos de 2008 e o novo código de contratos públicos, entre outros.

Estes normativos legais foram igualmente aplicáveis à Administração Pública Regional dos Açores, com as necessárias adaptações, como iremos constatar, mais à frente, e em específico, no que diz respeito ao recrutamento do trabalhador público.

Com a entrada em vigor da Lei 12-A/2008, de 27 de fevereiro (LVCR), diploma que aprova o regime de Vínculos, Carreiras e Remunerações da Função Pública, deu-se início a um novo ciclo de gestão de recursos humanos na AP, em Portugal, com vista “*ao equilíbrio entre as necessidades de ocupação dos postos de trabalho necessários à execução das atividades do serviço, e as remunerações dos trabalhadores já afetos*” (p.1).<sup>3</sup>

Nesta dualidade, assume particular relevância o recrutamento dos funcionários públicos e a forma como se concretiza, ou seja, através do procedimento concursal, que está sujeito às regras previstas naquele diploma.

Antes da entrada em vigor da LVCR existiram muitos outros normativos que regulamentavam o processo de concurso público e o início do exercício das funções Públicas. Contudo, é de considerar que seria demasiado exaustivo uma análise tão profunda, pelo que, são citados, a título meramente de exemplo, o Decreto-lei nº 29996, de 24 de outubro de 1939 (obrigatoriedade de apresentação aos concursos para lugares de acesso), o Decreto-Lei nº 27199, de 16 de novembro de 1936 (preenchimento de lugares das categorias inferiores de um quadro por conta das vagas existentes em lugares superiores do mesmo quadro), e na década de oitenta, o Decreto-Lei nº 171/82, de 10 de maio (princípios gerais de recrutamento e seleção), o Decreto-Lei nº 498/88, de 30 de dezembro (estabelece o novo regime geral de recrutamento e seleção de pessoal para a Administração Pública) e o Decreto-Lei nº 204/98, de 11 de julho (regula o concurso como forma de recrutamento e seleção de pessoal para os quadros da AP).

O concurso é um processo de recrutamento normal e obrigatório de pessoal para os serviços e quadros da Administração Pública (Pimentel, 2002). É o sistema que estabelece a competição entre os candidatos ao preenchimento de lugar ou lugares de certa categoria,

---

<sup>3</sup> Manual Prático do Procedimento Concursal (Direção Regional da Educação).

com vista a patentear as suas aptidões e capacidades indispensáveis para o melhor desempenho da função (Alegre, 1996).

A grande novidade da LVCR é que o recrutamento destinado à constituição de relações jurídicas de emprego por tempo indeterminado será sempre interno e limitado a quem já seja titular de uma relação jurídica de emprego público, igualmente por tempo indeterminado, esteja ou não integrado na carreira a que se destina o recrutamento ou até em situação de mobilidade especial (Moura, 2008).

Não obstante na LVCR estar previsto a constituição de reservas, este mecanismo de recrutamento, veio somente a ser regulamentado, na AC através da entrada em vigor da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, que veio regulamentar a tramitação do procedimento concursal, no âmbito da LTFP, aprovada pelo anexo da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, com a entrada em vigor a 1 de agosto de 2014, que veio revogar a LVCR, com exceção das normas transitórias abrangidas pelos artigos 88º a 115º, como oportunamente mencionado.

A LTFP veio introduzir uma tendência geral de aproximação do regime de emprego público ao regime de emprego privado (Código do Trabalho) e estabelecer um regime próprio de emprego, que se justifica pela especificidade das atribuições, valores e responsabilidades do serviço público (Breve Caracterização da Administração Central, 2021).

Para além de codificar vários diplomas, veio estabelecer que o Código de Trabalho passasse também a ser uma legislação a ter em conta na gestão de recursos humanos na AP, que ficou patente pela LVCR e pela Lei nº 59/2008, de 11 de setembro, que aprovou o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP).

## **2.1 A gestão de recursos humanos na administração pública**

A gestão de Recursos Humanos na Administração Pública está intrinsecamente ligada ao enquadramento jurídico que está sempre por trás das principais práticas que se aplicam nas organizações do setor público (Mendes 2012; Rocha 2010).

Neste âmbito, pretende-se no presente subcapítulo, abordar os regimes e instrumentos jurídicos existentes na AP, que colidem diariamente com a gestão de recursos humanos, dos órgãos ou serviços, da entidade empregadora pública, em específico, as que pressupõem a existência da relação jurídico-funcional do trabalhador, e sempre que

aplicável, frisar os diplomas de adaptação, que resultam das especificidades regionais, na Região Autónoma dos Açores.

A ampla e profunda reforma na relação jurídica de emprego público, que se iniciou com a entrada em vigor da LVCR, produziu uma alteração fundamental no tipo de vínculos na AP, em específico, quanto à nomeação, que era o vínculo de emprego público até então dominante, passou a ser restringido a funções que implicam o exercício de poderes de autoridade. Todos os restantes trabalhadores, a maioria, transitaram automaticamente da qualidade de funcionários públicos para a de trabalhadores em Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas (CTFP), constituído por tempo indeterminado (Rolo, 2019).

Na APRA, este regime transitório, teve lugar, somente, após o acórdão do Tribunal Constitucional n.º 265/2011<sup>4</sup>, processo n.º 643/10, ter declarado inconstitucional, com força obrigatória geral, a ilegalidade dos números 1 e 2, do artigo 7.º, do Decreto Legislativo Regional n.º 26/2008/A, de 24 de julho, republicado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 17/2009/A, de 14 de outubro, por violação do disposto no artigo 127.º, n.º 2<sup>5</sup>, do Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma dos Açores.

A AP visa a prossecução do interesse público, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos e os seus órgãos e agentes administrativos estão subordinados à CRP e à lei, devendo atuar, no exercício das suas funções, com respeito pelos princípios da igualdade, da proporcionalidade, da justiça, da imparcialidade e da boa-fé (Decreto de 10 de abril, Constituição da República Portuguesa, 2005, n.ºs 1 e 2, artigo 266º). Se um dos principais objetivos e fundamento da existência da AP, é o cumprimento das leis e normas constitucionais, logo justifica-se a existência de uma forma jurídica específica de emprego no setor público.

À data, a modalidade de constituição de relação de emprego público que prevalece na AP é o contrato de trabalho em funções públicas, que devido às suas características

---

<sup>4</sup> O Representante da República para a Região Autónoma dos Açores requereu, ao abrigo do artigo 281.º, números 1, alínea c) e 2, alínea g), da Constituição da República Portuguesa, a apreciação e declaração da ilegalidade, com força obrigatória geral, das normas contidas no artigo 7.º, números 1 e 2, do Decreto Legislativo Regional n.º 26/2008/A, de 24 de Julho, alterado e republicado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 17/2009/A, de 14 de Outubro – diploma que “adapta à administração pública regional dos Açores a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro (LVCR). O teor das normas questionadas era o seguinte: “Artigo 7.º Manutenção e conversão da relação jurídica de emprego público”, que dispõe, que “os atuais trabalhadores da administração regional nomeados definitivamente mantêm a nomeação definitiva, sem prejuízo de, caso assim o entendam, manifestarem por escrito no prazo de 90 dias a intenção de transitarem nos termos fixados na Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de fevereiro, para a modalidade de contrato por tempo indeterminado” (n.º 1), e “os atuais trabalhadores provisoriamente nomeados em comissão de serviço durante o período probatório, bem como em contrato administrativo de provimento para a realização de estágio e em comissão de serviço extraordinária transitam para a modalidade de nomeação definitiva, aplicando-se o disposto na parte final do número anterior” (n.º 2).

<sup>5</sup> Dispõe este preceito que, “As bases e o regime geral do recrutamento para a função pública nos serviços regionais, da formação técnica, do regime de quadros e carreiras, do estatuto disciplinar e do regime de aposentação são os definidos por lei para a administração pública do Estado”.

próprias, se distingue do contrato de trabalho do regime laboral privado. A relação jurídica de emprego público reveste as modalidades de contrato de trabalho em funções públicas, nomeação e comissão de serviço. O trabalho em funções públicas pode ser prestado mediante vínculo de emprego público ou contrato de prestação de serviços nos termos definidos na LTFP.

Entende-se como «vínculo de emprego público» aquele pelo qual uma pessoa singular presta a sua atividade a um empregador público de forma subordinada e mediante uma remuneração. São modalidades de vínculo de emprego público: o contrato de trabalho em funções públicas, a nomeação e a comissão de serviço.

O contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra, ou outras pessoas, sob autoridade e direção destas. No contrato de trabalho é possível as partes estipularem um termo que pode ser certo ou incerto, porém, a admissibilidade do contrato de trabalho a termo apenas é possível nas situações tipificadas por lei (Fernandes, 1991).

Na expressão da lei, a nomeação é o vínculo de emprego público dos trabalhadores que exercem funções no âmbito das seguintes atribuições, competências e atividades: missões genéricas e específicas das Forças Armadas em quadros permanentes, representação externa do Estado, informações de segurança, investigação criminal, segurança pública em meio livre ou institucional.

A comissão de serviço constitui, por definição, um modo de preenchimento de determinados lugares, sempre que um funcionário titular de um lugar do quadro com investidura definitiva ou vitalícia vai ocupar um lugar de outro quadro ou de outra categoria do mesmo quadro, continuando vinculado ao lugar de origem (Parecer do Conselho Consultivo da Procuradoria-Geral da República - P000471996).

Na AP o empregador público gere os seus recursos humanos, definindo no âmbito do seu plano de atividades e mapa anual as respetivas necessidades anuais de recrutamento. O recrutamento do trabalhador público, é em regra feito por procedimento concursal comum, como irá ser demonstrado, nos capítulos seguintes.

A AP apresenta um regime misto de emprego público, combinando características de um sistema de carreira com um sistema de emprego, evidenciado pelo facto de, após a sua admissão na AP, os trabalhadores com contratos a termo resolutivo (certo ou incerto), desempenham as suas funções por referência a uma categoria integrada numa carreira. O atual regime das carreiras classifica, as carreiras gerais (técnicos superiores, assistentes

técnicos e assistentes operacionais), e as carreiras especiais (por exemplo, a carreira inspetiva, a carreira médica, a carreira docente).

Em conformidade com a Tabela 1, a cada carreira ou categoria em que uma carreira pode ser desdobrada, corresponde um conteúdo funcional legalmente descrito na LTFP, e os das carreiras especiais são definidos no diploma legal que as define.

Tabela 1 - Estrutura das carreiras gerais

<b>Carreiras Gerais</b>	<b>Categoria</b>	<b>Grau de complexidade funcional</b>
<b>Técnico Superior</b>	Técnico Superior	3
<b>Assistente Técnico</b>	Coordenador Assistente Técnico	2
<b>Assistente Operacional</b>	Encarregado Geral Operacional Encarregado Operacional Assistente Operacional	1

Como regra, o exercício da atividade profissional do trabalhador em funções públicas, fundamenta-se no mérito e considera os resultados da avaliação de desempenho, para a progressão na carreira, com vista à alteração de posição remuneratória, através da avaliação de desempenho, ou de promoção ou mudança de carreira. Neste caso, a regra geral dita que ocorra no âmbito de procedimento concursal e depende da existência de posto de trabalho vago, requisitos de qualificação, formação e resultados da avaliação de desempenho (Breve Caracterização da Administração Pública Central, 2021).

Daqui se retira, que a remuneração base está intrinsecamente ligada à avaliação do desempenho, para efeitos de alteração de posicionamento remuneratório, contudo, a definição da política salarial da AP insere-se no âmbito da ação governativa.

Na prática, a cada carreira corresponde um número variável de posições remuneratórias. A cada posição equivale um nível na tabela remuneratória única, dos trabalhadores que exercem funções públicas<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> A tabela remuneratória única, foi aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, com entrada em vigor a 1 de janeiro de 2009, data a partir da qual, os trabalhadores nas carreiras gerais foram todos posicionados de acordo, com o número de níveis remuneratórios e o montante pecuniário correspondente a cada um (a que se refere o n.º 2 do artigo 68.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro).

A remuneração é devida com o início do exercício de funções, podendo ser legalmente negociável no âmbito da LTFP, e cessa com a extinção do vínculo de emprego público.

O direito à remuneração apenas pode ser, total ou parcialmente, suspenso nas situações e condições previstas por lei.

A remuneração dos trabalhadores em funções públicas integra três componentes, legalmente previstas para o efeito:

- a) Remuneração base;
- b) Suplementos remuneratórios;
- c) Prémios de desempenho;

Como resultado da aproximação, do regime empresarial, baseado na eficiência, eficácia e economia, com vista à melhoria do desempenho das funções públicas, e consequentemente a redução da despesa de funcionamento, surge o sistema de avaliação dos trabalhadores, na AC o SIADAP 3<sup>7</sup>, também aplicável nas autarquias locais, e na APRA o SIADAPRA 3<sup>8</sup>, face às especificidades da administração regional.

Não obstante as particularidades regionais, o sistema vigente da avaliação dos trabalhadores que exercem funções públicas, tem carácter bienal e respeita ao desempenho dos dois anos civis anteriores, iniciando-se o processo com a contratualização dos parâmetros de avaliação (resultados e competências), durante o mês de fevereiro do ano civil em que se inicia o ciclo avaliativo, sendo a avaliação efetuada durante os meses de janeiro e fevereiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo (DGAEP, 2021).

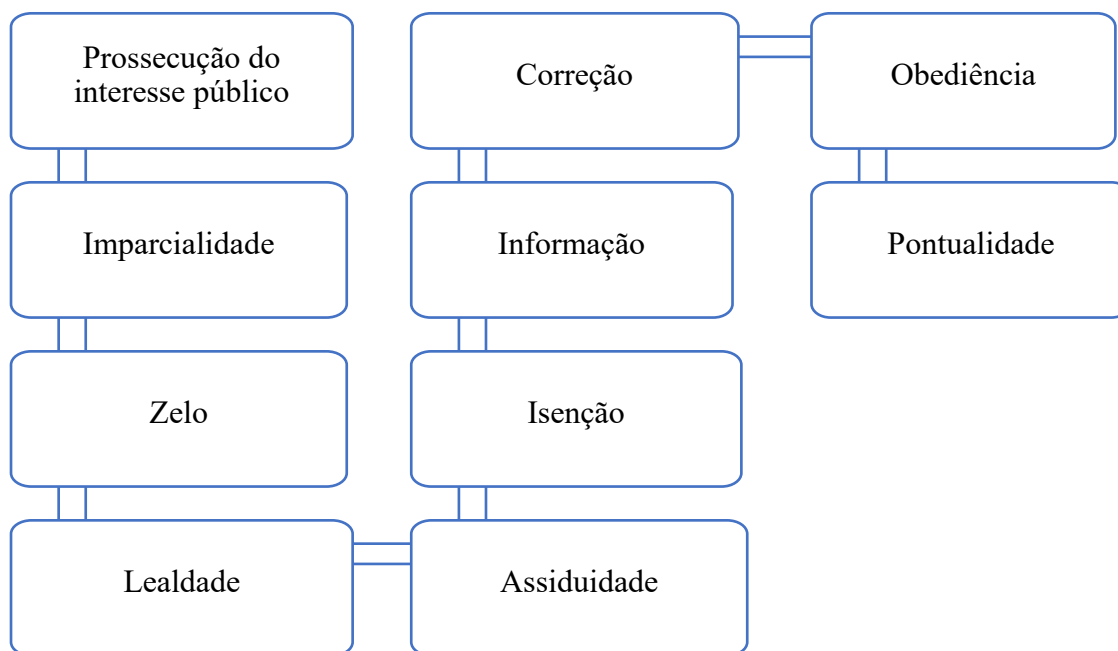
No exercício das suas funções os trabalhadores, devem atuar, em conformidade com os deveres gerais, enunciados na LTFP (*Cf.* n.º 2 do artigo 73º), tal como referidos na Figura 1.

---

<sup>7</sup> Regulado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro e suas alterações introduzidas.

<sup>8</sup> Regulado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 41/2008/A, de 27 de agosto e suas alterações.

Figura 1 - Deveres gerais do trabalhador



O comportamento, ação, ou omissão do trabalhador, que viole deveres gerais ou especiais inerentes às funções desempenhadas é considerado infração disciplinar, através da qual se inicia um processo disciplinar, regulado nos termos da LTFP<sup>9</sup>. A Tabela 2 enuncia as sanções disciplinares suscetíveis de serem aplicadas e correspondentes efeitos, para cada uma das tipologias de sanções.

Tabela 2 - Sanções disciplinares

<b>Sanções disciplinares</b>	<b>Conceito</b>	<b>Prática</b>	<b>Efeito</b>
<b>Repreensão escrita</b>	Consiste em mero reparo pela irregularidade praticada.	Aplica-se a infrações leves de serviço; Aplicada por qualquer superior hierárquico aos seus subordinados.	Repreensão escrita.
<b>Multa</b>	Por cada infração não pode exceder o valor correspondente a seis remunerações base diárias e por ano a	Aplica-se em casos de negligencia ou má compreensão dos deveres funcionais;	Coima pecuniária.

<sup>9</sup> Artigos 176º a 240º.

	remuneração base de 90 dias.	Aplicada pelo dirigente máximo do serviço.	
<b>Suspensão</b>	Duração da pena – 20 a 90 dias por cada infração – limite: 240 dias por ano.	Aplica-se em caso de grave negligência ou desinteresse pelo cumprimento dos deveres funcionais e ofensas à dignidade e ao prestígio da função; Aplicada pelo dirigente máximo da organização.	Perda das remunerações e da antiguidade correspondentes.
<b>Despedimento disciplinar ou demissão</b>	Despedimento disciplinar ou demissão.	Aplica-se em caso de infração que inviabilize a manutenção do vínculo de emprego público nos termos previstos na lei.	Perda de todos os direitos, salvo reforma por velhice ou aposentação.
<b>Cessaçã da comissão de serviço</b>	Cessaçã da comissão de serviço.	Aplica-se em caso de não observância de deveres específicos da sua posição e, acessoriamente, por infração disciplinar punida com sanção disciplinar igual ou superior à de multa aplicada a titulares de cargos dirigentes e equiparados;	Termo do exercício do cargo dirigente ou equiparado e impossibilidade de exercício de qualquer cargo dirigente ou equiparado durante três anos, sem prejuízo de poder assumir outras funções públicas.

Fonte: Adaptado da Breve Caraterização da Administração Pública Central Portuguesa (2021).

Na AP, como instrumento jurídico de gestão de recursos humanos, para afetação do trabalhador, em órgão ou serviço diferente, daquele onde exerce funções, existe o conceito da mobilidade, que pressupõe um regime jurídico próprio.

A mobilidade consubstancia uma modificação transitória da situação funcional do trabalhador, dentro do mesmo órgão ou serviço, ou entre órgãos ou serviços diferentes, fundada em razões de interesse público, tendo em vista o aumento da eficácia dos serviços através do aproveitamento racional e da valorização dos recursos humanos da AP.

A figura da mobilidade é, assim, um instrumento de carácter organizacional que pretende, de forma flexível e ágil, fazer face às necessidades dos serviços no âmbito da gestão de trabalhadores contribuindo, também, para um melhor ajustamento da disposição dos recursos humanos da AP em cada momento.

A mobilidade pode operar dentro da mesma modalidade de vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou entre ambas as modalidades (contrato e nomeação)

e pode abranger situações de prestação de trabalho a tempo inteiro ou a tempo parcial (DGAEP, 2022).

O regime da mobilidade, na AC, está previsto nos artigos 92º a 100º e 153º da LTFP, e tem a duração máxima de dezoito meses, podendo ser prorrogada por mais seis meses, quando estiver em curso um procedimento concursal com vista ao recrutamento de trabalhador público para o posto de trabalho preenchido com a mobilidade em questão.

Pode ser consolidada em definitiva, contudo, a consolidação não é automática e opera-se mediante decisão do respetivo dirigente máximo e acordo do trabalhador, ou excecionalmente, sem acordo do trabalhador, se a mobilidade se operou para o exercício da mesma atividade, e não foi necessário o acordo inicial (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, 2014, artigo 99º).

Por sua vez, a consolidação da mobilidade na categoria entre dois órgãos ou serviços diferentes concretiza-se por decisão do dirigente máximo do órgão ou serviço de destino, desde que:

- a) Haja acordo do serviço de origem, quando este tenha sido exigido para a constituição da mobilidade;
- b) Haja acordo do trabalhador quando tenha sido exigido para a constituição da mobilidade ou quando esta envolva alteração da atividade de origem;
- c) A mobilidade tenha tido, pelo menos, a duração de seis meses ou a duração do período experimental exigido para a categoria, caso este seja superior;
- d) Seja ocupado posto de trabalho previsto previamente no mapa de pessoal.

A consolidação não pressupõe a realização de período experimental mantendo o trabalhador o posicionamento e nível remuneratório detido na situação jurídico-funcional de origem (DGAEP, 2022).

Na APRA, a mobilidade opera-se, no âmbito de um regime específico, previsto no Decreto Legislativo Regional nº 17/2009/A, de 14 de outubro, alterado e republicado pelo Decreto Legislativo Regional nº 13/2019/A, de 7 de junho, e subsequente alteração. É garantida a mobilidade entre os quadros da administração regional autónoma, administração local e administração do Estado, sem prejuízo dos direitos adquiridos,

designadamente em matéria de antiguidade e carreira (Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma dos Açores, 2009, nº 3 do artigo 127º)<sup>10</sup>.

O Decreto Legislativo Regional nº 1/2023/A, de 5 de janeiro, diploma que aprova o Orçamento da Região Autónoma dos Açores, para o ano em execução, veio introduzir uma alteração, ao Decreto Legislativo Regional nº 13/2019/A, em específico no regime de mobilidade intercarreiras, que até à data, era sempre temporária. Com esta alteração, designadamente ao nº 3 do artigo 12º, a mobilidade intercarreiras, pode tornar-se definitiva, mediante parecer prévio do membro do governo com competência na AP, desde que reunidos cumulativamente, os seguintes requisitos:

- a) Exista acordo do trabalhador;
- b) Exista lugar disponível no quadro regional de ilha, na carreira ou categoria em que se pretenda a afetação definitiva;
- c) Quando a afetação tenha tido a duração do período experimental estabelecido para a carreira de destino;
- d) Sejam observados todos os requisitos especiais, designadamente formação específica, conhecimentos ou experiência, legalmente exigidos para o recrutamento.

Tabela 3 – Mobilidade

<b>Formas de mobilidade</b>	<b>Fim a que se destina</b>
<b>Mobilidade na categoria</b>	O trabalhador está integrado, na mesma ou em diferente atividade para a qual detenha habilitação adequada.
<b>Mobilidade intercarreiras</b>	Para o exercício de funções noutra carreira que não aquela na qual o trabalhador está integrado, desde que tenha habilitação adequada.
<b>Mobilidade intercategorias</b>	Para o exercício de funções inerentes a categoria superior ou inferior da carreira de que o trabalhador é titular, desde que tenha habilitação adequada.

<sup>10</sup> Aprovado pela Lei nº 39/80, de 5 de agosto, alterada pela Lei nº 9/87, de 26 de março, Lei nº 61/98, de 27 de agosto, e Lei nº 2/2009, de 12 de janeiro.

A mobilidade intercarreiras e a mobilidade intercategorias dependem da titularidade da habilitação adequada, por parte do trabalhador, não podendo modificar substancialmente a sua posição. A figura da mobilidade reveste as formas identificadas na tabela anterior (ver, Tabela 3).

## **2.2 Recrutamento na Administração Pública**

Entre 2008 e 2009 ocorreu uma profunda reforma na AP, em particular, no sistema de emprego público. No âmbito desta reforma foram aprovados vários diplomas relevantes, que vieram configurar um novo regime geral de emprego público (Rolo, 2019), designadamente a LVCR, a Lei nº 58/2008, de 9 de setembro (que aprovou o “estatuto disciplinar dos trabalhadores que exercem funções públicas”) e a Portaria nº 83-A/2009, de 22 de janeiro (que aprovou a tramitação do procedimento concursal na AP).

Como referido, no subcapítulo 2.1 a LVCR veio consagrar as três formas de constituição da relação de emprego público (a nomeação, a comissão de serviço e o contrato de trabalho em funções públicas, na modalidade de contrato por tempo indeterminado e de contrato a termo resolutivo, certo ou incerto).

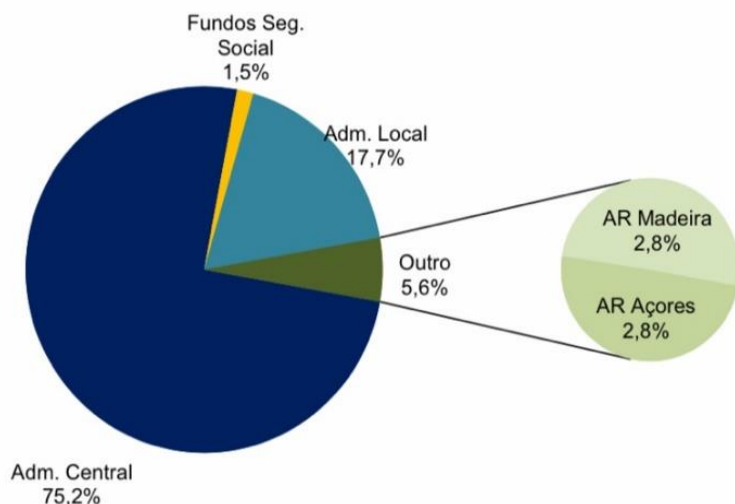
A partir de 1 de janeiro de 2009, com a entrada em vigor da Lei nº 59/2008, de 11 de setembro, que aprovou o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RJCTFP), o contrato trabalho torna-se a modalidade regra, no regime de vinculação à AP, de igual forma, já abordado no subcapítulo anterior.

Atualmente, a LTFP, é a lei fundamental da função pública, que regula o trabalho em funções públicas, e partilha a base normativa e doutrinária da LVCR e demais diplomas da reforma do emprego público (Rolo, 2019).

Contudo, o trabalho em funções públicas, não se reduz ao consagrado naquele diploma, porquanto o vínculo de trabalho em funções públicas distingue-se entre o vínculo de emprego público e o vínculo de prestação de serviços (*Cf.* artigos nºs 6º, 10º e 32º da LTFP). Ou seja, o trabalho em funções públicas pode ser prestado mediante vínculo de emprego público, ou contrato de prestação de serviço (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas 2014, nº 1 do artigo 6º). Posto isto, associado ao recrutamento na AP está, a importância da estatística, para definição de políticas de emprego para a tomada de decisão (Breve Caracterização da Administração Central Portuguesa, 2021), intrinsecamente subjacente no sistema de emprego público.

Na Figura 2, está patente, o número de trabalhadores recrutados para o exercício de funções públicas, nas administrações central, regional e local, e nos fundos de segurança social, de acordo com dados disponíveis, à data de 23.10.2022.

Figura 2 - Peso do emprego nas administrações públicas por subsector da administração.



Fonte: Adaptado do INE, IP, Inquérito ao Emprego, 3º trimestre 2022; DGAEP – SIOE (dados disponíveis em 23-10-2022).

Em 30 de setembro de 2022, o emprego no sector das administrações públicas manteve a seguinte estrutura por subsector:

- 75,0% dos trabalhadores encontravam-se em entidades da administração central;
- 17,8% na administração local;
- 5,6% na administração regional;
- 1,5% nos fundos de segurança social.

Nestas administrações públicas, o empregador público gere os seus recursos humanos, definindo no seu plano de atividades<sup>11</sup> as necessidades de recrutamento. A definição destas necessidades, tem em consideração as competências das unidades

<sup>11</sup> O plano de atividades é um instrumento de gestão, previsto no Decreto-Lei n.º 183/96, de 27 de setembro, que deve ser elaborado por todos os serviços e organismos da administração pública central, institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados e fundos públicos. O Plano de atividades deve discriminar os objetivos a atingir, os programas a realizar e os recursos a utilizar. O plano de atividades também se aplica aos serviços da administração pública regional, dos Açores.

orgânicas do organismo, a sua missão e atribuições, objetivos estratégicos anuais e plurianuais, bem como os recursos financeiros disponíveis, e devem ser igualmente, refletidas, no mapa anual consolidado de recrutamento<sup>12</sup>, que é o instrumento chave de planeamento e gestão de recursos humanos, que quando submetido à aprovação do órgão competente, deverá conter os postos de trabalho discriminados, por departamento e organismo, carreira e categoria, modalidade de vínculo, área de atividade, tipologia de procedimento e de recrutamento, classificação da natureza de funções, bem como data da aprovação, pelos órgãos competentes, em razão da matéria (Circular DROAP n° 32, 2019). A ocupação dos postos de trabalho, pode ainda ser preenchida através do recurso à mobilidade, após a consolidação das mesmas, no organismo do destino. As formas de mobilidade são as constantes e enunciadas na LTFP, e que foram abordadas no subcapítulo anterior, pelo que não será feita qualquer referência neste subcapítulo, a estas, em virtude de já terem sido referenciadas.

Como anteriormente mencionado, o concurso público, passou a ser regulamentado, pela Portaria n° 83-A/2009, de 22 de janeiro, cuja aplicação abrange todos os órgãos e serviços que integram a administração central, regional e local, e que dispõe sobre as normas a observar no concurso público, para recrutamento de trabalhador, para o exercício de funções públicas.

Passados dois anos, após a entrada em vigor da Portaria n° 83-A/2009, de 22 de janeiro<sup>13</sup>, houve necessidade do Governo da República, de proceder a uma alteração, nomeadamente no que diz respeito aos métodos de seleção obrigatórios, a utilizar nos procedimentos concursais, em conformidade com o artigo 53° da LVCR, tendo em vista uma maior agilização, consoante a especificidade de cada uma das realidades, ou seja, candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída e candidatos sem uma relação jurídica de emprego público, daquele tipo, bem como, ou caso se trate de procedimento concursal com vista à

---

<sup>12</sup> A Lei n° 25/2017, de 30 de maio, procedeu à alteração da LTFP, aprovada em anexo à Lei n° 35/2014, de 20 de junho, nomeadamente no que se refere ao regime instituído pelos artigos 28° e 30° deste diploma, impondo assim alterações aos procedimentos que se encontram estabelecidos e vêm sendo adotados pelos serviços e organismos da administração pública (igualmente aplicável à administração pública regional), para recrutamento de trabalhadores sem vínculo de emprego público ou com vínculo de emprego público resolutivo (a termo certo ou incerto). Para que o mapa anual global reflita as necessidades de recrutamento deverá ser elaborado anualmente e remetido ao serviço competente. Uma vez elaborado, será objeto de aprovação pelo órgão competente, seguindo-se a sua publicação na Bolsa de Emprego Público – BEP. Na administração pública regional dos Açores, é por despacho dos membros do Governo Regional responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração pública durante o primeiro trimestre do respetivo ano orçamental e publicado na Bolsa de Emprego Pública dos Açores – BEP-Açores.

<sup>13</sup>Regulamenta a tramitação do Procedimento Concursal Comum, no âmbito da Lei de Vínculos e Remunerações. Entretanto a LVCR, veio a ser revogada pela Lei n° 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, com exceção das normas transitórias abrangidas pelos artigos 88° a 115°, contudo, nenhum dos seus positivos legais, revoga os princípios e as normas procedimentais, do concurso público, previstas naquele diploma.

constituição de relações jurídicas de emprego por tempo indeterminado, por tempo determinado ou determinável.

Por conseguinte, a Portaria nº 145-A/2011, de 6 de abril, veio introduzir alterações, à Portaria nº 83-A/2009, de 22 de janeiro, considerando o disposto no nº 4 do artigo 53º da LVCR, na redação que lhe foi conferida pela Lei nº 55-A/2010, de 31 de dezembro, tendo em vista uma maior agilização, na tramitação dos procedimentos concursais, com salvaguarda dos direitos e garantias dos respetivos candidatos, passou a prever-se, a possibilidade de ser aplicado apenas um dos métodos de seleção obrigatórios, a prova de conhecimentos ou avaliação curricular (exclusivamente, para candidatos detentores de prévia relação jurídica por tempo indeterminado, incluindo o pessoal de mobilidade especial).<sup>14</sup>

No que concerne aos procedimentos concursais destinados à constituição de relações jurídicas por tempo determinado ou determinável, a entidade empregadora pública pode optar pela utilização de apenas um método de seleção obrigatório, no caso, a avaliação curricular. Para os candidatos que não sejam detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, mantém-se a aplicabilidade dos métodos de seleção obrigatórios previstos no nº 1 do artigo 53º da LVCR (prova de conhecimentos, avaliação curricular e entrevista profissional de seleção). Estes métodos de seleção obrigatórios, também podem ser usados como facultativos. Em qualquer destes casos, cabe à entidade empregadora pública, que procede ao recrutamento, decidir da utilização de um ou mais métodos de seleção obrigatórios e ou facultativos.

Prevê-se ainda as seguintes alterações: que na publicitação do procedimento seja efetuada uma referência, que a posição remuneratória será objeto de negociação, é introduzido o conceito de “perfil de competências” indissociável na gestão integrada de recursos humanos e prevê-se a salvaguarda para os candidatos que, ao serem avaliados, com o método de avaliação curricular, não detenham a avaliação de desempenho. Estas foram essencialmente, as alterações introduzidas, à Portaria nº 83º-A/2009, de 22 de janeiro, que incidem na tramitação do concurso público, no âmbito da LVCR.

---

<sup>14</sup> Medida do Governo da República, implementada através do Programa de Apoio à Requalificação de Pessoal em Mobilidade Especial (MOBILies), que prevê um conjunto de medidas que vão desde os apoios à adaptação a um novo posto de trabalho, à promoção do autoemprego, passando pelos programas ocupacionais e pela requalificação profissional, até à educação e formação de adultos (Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências - Novas Oportunidades). Destina-se exclusivamente a trabalhadores colocados em situação de mobilidade especial, visando promover, pela aquisição de novos conhecimentos e competências, o seu reinício de funções. A operacionalização desta iniciativa é da responsabilidade da Empresa de Gestão Partilhada de Recursos da Administração Pública (GeRAP).

Posteriormente, a Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril<sup>15</sup>, veio regulamentar a tramitação do procedimento concursal de recrutamento, nos termos do nº 2 do artigo 37º da LTFP, com o intuito de simplificar a tramitação dos procedimentos concursais, através da utilização preferencial de meios eletrônicos, e clarificar as modalidades do procedimento de recrutamento, com o recurso à constituição de reservas, e revoga a Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro. Neste sentido foi implementada uma solução inovadora, que se consubstanciou na autonomização e regulamentação da tramitação, do concurso público, através do recrutamento centralizado.

Posteriormente, sofreu alterações introduzidas pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro<sup>16</sup>, com vista a possibilitar a introdução de políticas de gestão de recursos humanos, em conformidade com o compromisso assumido no Programa do XXII Governo da República. Através do planeamento de recrutamento do trabalhador para o exercício das funções públicas, em função das necessidades efetivas de cada área da AP, e *“a necessidade de continuar a adotar medidas que contribuam, para o rejuvenescimento dos mapas de pessoal e do efetivo global da AP”* (p. 16).

Vislumbra-se através desta alteração, na sequência do respetivo Programa do Governo, uma preocupação na gestão de recursos humanos, em específico, no recrutamento do trabalhador público, com introdução de medidas com vista a salvaguardar a transparência e a imparcialidade, bem como alterações que visam agilizar e desburocratizar a tramitação do concurso público, no sentido de tirar maior partido dos meios eletrônicos<sup>17</sup>.

A Portaria nº 125º-A/2019 veio a ser revogada integralmente pela Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro, que à data, está em vigor, e que regulamenta a tramitação do procedimento concursal, na AP Central e Local (Autarquias Locais), para as carreiras gerais (técnico superior, assistente técnico e assistente operacional), em conformidade com o grau de complexidade funcional, não sendo aplicável ao recrutamento para as carreiras especiais e cargos de dirigentes.

São pressupostos do recrutamento público:

- a) Existência do posto de trabalho no mapa de pessoal;

---

<sup>15</sup> Esta portaria, veio regulamentar a tramitação do procedimento concursal comum, no âmbito da LTFP.

<sup>16</sup> Altera e republica a Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.

<sup>17</sup> Reduziram-se alguns prazos e adaptou-se o procedimento às recentes alterações introduzidas ao Código do Procedimento Administrativo, pela Lei nº 72/2020, de 16 de novembro.

- b) Necessidade atual ou previsível (caso se esteja a constituir reserva de recrutamento) de ocupar esse posto;
- c) Demonstração de existência de disponibilidade orçamental;
- d) Impossibilidade de assegurar o preenchimento do posto de trabalho através de mobilidade;
- e) Inexistência de reserva de recrutamento;
- f) O posto de trabalho, caracterizado de acordo com a lei no mapa de pessoal, é um elemento essencial da decisão de recrutamento e uma garantia fundamental da sua imparcialidade.

O procedimento concursal na AC, regulado pela Portaria nº 233/2022, pode revestir as seguintes modalidades:

- a) Comum, sempre que se destine ao recrutamento imediato para ocupação de postos de trabalho previstos, e não ocupados, nos mapas de pessoal dos órgãos ou serviços;
- b) Centralizado, para constituição de reservas de recrutamento, quando se destine à constituição de reservas de pessoal para satisfação de necessidades futuras por um conjunto de empregadores públicos.

### **2.2.1 Procedimentos concursais**

No procedimento concursal comum, para além do objetivo que lhe assiste, ou seja, o recrutamento para ocupação do posto de trabalho previsto e não ocupado, no mapa de pessoal, pode igualmente, ser utilizado para a constituição de reservas de recrutamento interno, com vista a suprir necessidades que previsivelmente poderão surgir a médio prazo (dezoito meses), ou seja, na sequência de um procedimento concursal comum.

Se a lista de classificação final publicada, tendo sido devidamente aprovada, contiver mais candidatos aprovados do que os lugares a preencher, é constituída reserva de recrutamento interna a ser utilizada sempre que, *“no prazo máximo de 18 meses, após a sua homologação, haja necessidade de ocupação de postos de trabalho idênticos”* (Portaria, 2022, nºs 4 e 5 do artigo 25º).

A decisão sobre a abertura do procedimento de recrutamento, compete ao dirigente máximo do órgão ou serviço, tendo em vista, a estratégia, os objetivos fixados, as competências das unidades orgânicas e os recursos financeiros disponíveis.

Porém, previamente à abertura de qualquer procedimento para recrutamento de trabalhador público, por tempo indeterminado, ou a título transitório, sem prejuízo do regime de mobilidade, o empregador público (dirigente máximo do serviço), tem de executar o procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional<sup>18</sup>, para as funções ou os postos de trabalho em causa, aprovado pela Lei n.º 25/2017, 30 de maio.

O recrutamento está, ainda, condicionado à verificação da existência, no órgão ou serviço em causa, de candidatos constituídos em reserva de recrutamento, para o(s) posto(s) de trabalho a preencher. Nos termos do n.º 3 e 5 do artigo 5.º da Portaria n.º 233/2022, a abertura de procedimento concursal depende da confirmação da existência ou não de candidatos aprovados em reserva de recrutamento válida para o posto de trabalho. Para o efeito, o dirigente máximo do serviço deve consultar a DGAEP - Entidade de Recrutamento Centralizado (ERC) para obter esta confirmação (DGAEP, 2022).

Compete igualmente ao dirigente máximo do serviço a designação e constituição do júri, que passa a ter a responsabilidade de assegurar a tramitação do procedimento. O dirigente máximo do serviço tem ainda a faculdade de autorizar que o procedimento possa ser parcialmente realizado por um organismo público ou privado especializado, estando em causa as especificidades do recrutamento.

Os procedimentos concursais comuns são obrigatoriamente publicitados no Diário da República, na Bolsa de Emprego Público (BEP), durante 10 dias e na página eletrónica do serviço. Facultativamente, podem ainda ser divulgados em jornal de expansão nacional ou noutros meios de divulgação.

Dá-se, então, o início ao procedimento concursal comum, após a publicitação do Aviso da oferta de emprego, nos termos ora mencionados, através do qual é referenciada a sua abertura e o prazo para a apresentação de candidaturas. Após a receção das candidaturas, o júri analisa-as, verificando os requisitos de admissão.

---

<sup>18</sup> A Valorização Profissional é uma situação jurídico-funcional em que podem ser colocados os trabalhadores na sequência de processos de reorganização ou de racionalização de efetivos, que não são necessários ao desenvolvimento da atividade dos serviços. De forma a potenciar o pleno aproveitamento dos trabalhadores, procura-se ir ao encontro das necessidades identificadas pelos diferentes órgãos e serviços, promovendo a valorização profissional dos trabalhadores, através de formação padronizada e garantir o reinício de funções por integração, a decorrer num período de 3 meses. É aplicável a trabalhadores que possuam uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado e garante, em todo o processo, a manutenção de todos os direitos dos trabalhadores, designadamente o vencimento de origem (DGAEP, 2021).

Os candidatos excluídos, por não preenchimento dos requisitos legais de recrutamento ou por não apresentação da candidatura dentro do prazo, são notificados. Da exclusão pode ser interposto recurso hierárquico ou tutelar, o qual é meramente facultativo, isto é não suspende a marcha do procedimento. Quando a decisão do recurso seja favorável ao recorrente, este mantém o direito de completar o procedimento.

Seguem-se os métodos de seleção, iniciados no prazo de cinco dias úteis, a contar do termo do procedimento de apreciação das candidaturas. Se o procedimento concursal for urgente, fundamentada a necessidade da celeridade procedimental, o júri do concurso, em simultâneo pode convocar para a realização dos métodos de seleção os candidatos admitidos, bem como os candidatos excluídos que tenham interposto recurso, o que não impede a posterior confirmação de exclusão destes candidatos.

São requisitos gerais de admissão, na AP:

- a) Ter pelo menos 18 anos de idade;
- b) Deter a titularidade de um certo nível ou grau académico ou as qualificações exigidas;
- c) Possuir robustez física, aptidão e perfil psíquico;
- d) Deter não inibição e não interdição para o exercício de funções públicas.

Não obstante, as duas modalidades de procedimento concursal, serem distintas, no recrutamento público, ambas têm fases da tramitação comuns, tal como se pretende demonstrar nas Tabelas 4 e 5 e 6, para o procedimento concursal comum e para o procedimento centralizado, nas modalidades de constituição da reserva e da oferta de colocação, respetivamente.

Tabela 4– Fases comuns do recrutamento público

<b>Fases</b>	<b>Particularidades</b>
<b>Abertura</b>	Decidida pelo dirigente máximo da entidade empregadora pública
<b>Área de recrutamento</b>	Para as pessoas que possuem a qualificação exigida, no momento da abertura do procedimento
<b>Publicitação</b>	No Diário da República; Na Bolsa de Emprego Público (BEP); Na página eletrónica do serviço; Em jornal de cobertura nacional (facultativo).
<b>Júri</b>	Designado e constituído, por despacho do dirigente máximo, para assegurar a tramitação do procedimento concursal até à publicação da lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, para ocupação do posto de trabalho
<b>Métodos de seleção</b>	Obrigatórios e complementares (facultativos)
<b>Lista final de candidatos</b>	A ordenação dos candidatos é unitária, independentemente dos métodos de seleção aplicados
<b>Garantias</b>	Direito de Recurso

Fonte: Adaptado da Breve Caracterização da Administração Pública Central Portuguesa (2021).

O procedimento de recrutamento centralizado, tal como oportunamente mencionado foi regulamentado pela Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, e é definido como um instrumento estratégico que permite o planeamento global e o recrutamento, numa base plurianual, de acordo com as necessidades identificadas por cada área governamental (ver, Tabela 5).

Tabela 5 - Recrutamento centralizado, procedimento de oferta de colocação

<b>Fases</b>	<b>Particularidades</b>
<b>Definição dos postos de trabalho</b>	Uma vez constituída a reserva de recrutamento, os órgãos ou serviços iniciarão a identificação das ofertas, por referência e local de trabalho, junto da ECR.

<b>Publicitação da oferta de colocação</b>	A ECR publicita as ofertas, por órgão ou serviço, indicando: A referência; O órgão ou serviço e respetivos postos de trabalho; Local de trabalho.
<b>Manifestação de interesse</b>	Os candidatos manifestam na BEP, nos 3 dias úteis seguintes à publicitação das ofertas, a sua lista de preferências relativamente aos órgãos ou serviços cujas necessidades foram publicitadas.
<b>Lista de colocação de oferta</b>	Tendo em conta as preferências manifestadas, a ECR elabora a lista de colocação da oferta dos órgãos e serviços contendo os candidatos colocados e os não colocados, ordenados por referência à lista de ordenação final da reserva; Os candidatos são notificados da lista de colocação da oferta para efeitos de audiência prévia, a realizar no prazo de 10 dias úteis.
<b>Homologação da lista de ordenação da oferta e da lista da colocação da oferta</b>	Concluída a audiência prévia, as listas de ordenação da oferta e a lista de colocação da oferta são homologadas pelo dirigente máximo da ECR, no prazo de dois dias úteis, cabendo deste ato impugnação administrativa.
<b>Procedimento subsequente de oferta de colocação</b>	A ECR procede à abertura da nova oferta de colocação, de acordo com as necessidades manifestadas pelos órgãos ou serviços enquanto existirem candidatos aprovados na lista de reserva, durante o respetivo prazo de validade. São ainda incluídas na nova oferta de colocação os postos de trabalho que não tenham sido preenchidos em procedimento de oferta de colocação anterior, bem como os postos de trabalho publicitados em oferta que não tenham sido aceites ou fiquem vagos por conclusão sem sucesso do período experimental.
<b>Comunicação de início de funções</b>	Concluído o procedimento de oferta de colocação, os órgãos ou serviços comunicam à ECR a celebração do contrato de trabalho em funções públicas ou assinatura do termo de aceitação, no prazo de cinco dias úteis após a sua celebração, para efeitos de exclusão da lista de ordenação final da reserva.

Fonte: Adaptado da Breve Caracterização da Administração Pública Central Portuguesa (2021).

O principal objetivo é a constituição de uma reserva de recrutamento para satisfazer as necessidades de diversos empregadores públicos (ver, Tabela 6), bem como dotar a AP de recursos humanos qualificados, salvaguardando, mais uma vez, o mérito, a eficiência e a transparência.

Tabela 6 - Recrutamento centralizado, constituição da lista de reserva de recrutamento

<b>Fases</b>	<b>Particularidades</b>
<b>Abertura</b>	Decidida por portaria conjunta dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da AP.
<b>Área de recrutamento</b>	Aberto a todos que cumpram os requisitos gerais e específicos; Uma quota é definida por referência ou conjunto de referências, ou seja, perfis de competência que, no mínimo, identificam as áreas funcionais e de competências requeridas.
<b>Publicitação</b>	Diário da República; Na BEP; No site da entidade centralizada de recrutamento (DGAEP); A ECR publica um aviso detalhado sobre as fases a realizar para a constituição da lista de reserva de recrutamento.
<b>Júri</b>	Constituído por peritos da ECR, conduz o processo até à aprovação da lista de reserva de recrutamento.
<b>Candidaturas</b>	A apresentação de candidaturas, bem como toda a comunicação e notificações são efetuadas por via eletrónica, principalmente através de subsite da BEP, em plataforma dedicada ao Recrutamento Centralizado; Os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência prévia.
<b>Métodos de seleção</b>	Provas de Conhecimentos (70%); Avaliação Psicológica (30%)
<b>Lista de ordenação final da reserva de recrutamento</b>	É apresentada por ordem decrescente da classificação dos candidatos aprovados, expressa numa escala de 0 a 20 valores; Todos os candidatos, incluindo os excluídos pelos métodos de seleção, são notificados para efeitos da realização da audiência prévia.
<b>Homologação da lista de ordenação final e constituição da reserva de recrutamento</b>	A lista de ordenação final é submetida a homologação do dirigente máximo da ECR no prazo de 2 dias úteis após a conclusão da audiência prévia; Após homologação procede-se à publicitação da lista de ordenação final na BEP; Do ato de homologação da lista de ordenação final cabe impugnação administrativa; A reserva de recrutamento é constituída, após primeira homologação da lista de ordenação final, de acordo com a referência definida no aviso de abertura e tem uma validade de 18 meses, contados a partir da data da homologação da lista de ordenação final.

Fonte: Adaptado da Breve Caracterização da Administração Pública Central Portuguesa (2021).

Os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e AP podem determinar, por despacho conjunto, a realização de um recrutamento centralizado. Tal decisão, deve ser executada pela Direção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP), na sua qualidade de ECR. O organismo pode publicitar um procedimento concursal só para constituição de reservas de recrutamento, desde que não haja candidatos em reserva.

Tal como no procedimento concursal comum, se a lista de classificação final publicada, tendo sido devidamente aprovada, contiver mais candidatos aprovados do que os lugares a preencher, é constituída reserva de recrutamento interna a ser utilizada sempre que, no prazo máximo de 18 meses, após a sua homologação, haja necessidade de ocupação de postos de trabalho idênticos.

### **2.3 Recrutamento do trabalhador público na Região Autónoma dos Açores**

Na Região Autónoma dos Açores, o recrutamento do trabalhador público, faz-se igualmente, em regra, através de procedimento concursal comum. O Decreto Legislativo Regional nº 26/2008/A, de 24 de julho, com as alterações introduzidas pelo Decreto Legislativo Regional nº 17/2009/A, de 14 de outubro<sup>19</sup>, procedeu à adaptação da Lei 12-A/2008, de 27 de fevereiro (LVCR), caracterizando um conjunto de adaptações, que tiveram em conta as características próprias e específicas da sua estrutura organizativa, designadamente, os quadros regionais de ilha<sup>20</sup>, o regime de mobilidade profissional, a Bolsa de Emprego Público (BEP -Açores)<sup>21</sup>, e o procedimento concursal, para ingresso nas carreiras. O recrutamento de trabalhadores necessários à ocupação dos postos de trabalho carece de prévia autorização dos membros do Governo dos Açores, com competência nas áreas das finanças e AP. Nos termos previstos no nº 2 do artigo 6º do Decreto Legislativo Regional nº 26/2008/A, de 24 de julho, o procedimento concursal,

---

<sup>19</sup> Diploma que foi sucessivamente alterado pelos Decretos Legislativos Regionais nºs 33/2010/A, de 18 de novembro, 2/2014/A, de 29 de janeiro e 13/2019/A, de 7 de junho.

<sup>20</sup> Os quadros regionais de ilha, foram aprovados pelo Decreto Legislativo Regional nº 49/2006/A, de 11 de dezembro, retificado pela Declaração de Retificação nº 11/2007, de 29 de janeiro, alterado pelos Decretos Legislativos Regionais nºs 27/2007/A, de 10 de dezembro e 17/2009/A, de 14 de outubro.

<sup>21</sup> O regime jurídico da bolsa de emprego público na Região Autónoma dos Açores (BEPA), está previsto no Decreto Legislativo Regional nº 50/2006/A, de 12 de dezembro, alterado pelos Decretos Legislativos Regionais nºs. 27/2007/A, de 10 de dezembro, 27/2008/A, de 24 de julho, 17/2009/A, de 14 de outubro e 2/2014/A, de 29 de janeiro.

bem como o regime aplicável ao universo dos trabalhadores para a ocupação dos postos de trabalho, observa o disposto no

Decreto Legislativo Regional nº 49/2006/A, de 11 de dezembro, na redação dada pelo artigo 9º do Decreto Legislativo Regional nº 27/2007/A, de 10 de dezembro, assim como, no Decreto Legislativo Regional nº 29/2007/A, de 10 de dezembro.

Dispõe o nº 7 do Decreto Legislativo Regional nº 26/2008/A, de 24 de julho, que a tramitação do procedimento concursal, incluindo a do destino a constituir reservas de recrutamento em entidade centralizada, é regulamentada por Resolução do Governo Regional. Contudo, a Resolução do Conselho do Governo nº 178/2009, de 24 de novembro, republicada pela Declaração de Retificação nº 14/2009, de 2 de dezembro que regulamenta a tramitação do concurso público, no âmbito da LVCR, e que, à data, se mantém em vigor na Região Autónoma dos Açores, não dispõe sobre a tramitação da constituição de reservas de recrutamento, para suprimento das necessidades que poderão surgir a médio prazo, tal como atualmente, se encontra regulamentado, para a AP Central e Local, e também, na Região Autónoma da Madeira.

Neste âmbito, o procedimento concursal na Região passou a ser regulado pela Lei nº 12-A/2008, de 27 de fevereiro, adaptada à APRA, pelo Decreto Legislativo Regional nº 26/2008/A, de 24 de julho, alterado e republicado pelo Decreto Legislativo Regional nº 17/2009/A, de 14 de outubro, Decreto Legislativo Regional nº 12/2018/A, de 22 de outubro e Decreto Legislativo Regional nº 19/2022/A, de 1 de agosto.

Em suma, o procedimento concursal está sujeito às regras previstas naqueles diplomas, a sua regulamentação e tramitação consta da Resolução do Conselho do Governo nº 178/2009, de 24 de novembro, republicada pela Declaração de Retificação nº 14/2009, de 2 de dezembro, com início de vigência a 1 de janeiro de 2009. Na medida em que se adota soluções que dão plena consagração aos princípios constitucionais e legais da liberdade de candidatura, da igualdade de condições e da igualdade de oportunidade para todos os candidatos, bem como o da imparcialidade e isenção da composição do júri.

Salvaguarda-se, igualmente, o princípio do mérito, o que significa que uma das suas diretrizes é a organização e a densificação da seleção em função da sua idoneidade para recrutar os candidatos mais capacitados para o exercício da atividade laboral a que respeite (Provedor de Justiça, 2013).

Ressalva-se que nenhum dos dispositivos legais da LTFP revoga os princípios e as normas procedimentais do concurso público, previstas na LVCR, adaptada com as

especificidades regionais, em conformidade com a tramitação do procedimento concursal, regulado pela Resolução do Conselho do Governo.

Das alterações efetuadas ao Decreto Legislativo Regional nº 26/2008/A, de 24 de julho, destaca-se, com especial impacto no procedimento concursal, a efetuada pelo Decreto Legislativo Regional nº 12/2018/A de 22 de outubro, que revoga a «entrevista profissional de seleção» ao estabelecer que os métodos de seleção obrigatórios, para candidatos com vínculo e sem vínculo, são, exclusivamente, a prova de conhecimentos e a avaliação curricular (Cf. nº 8 do artigo 6º).

Para além dos métodos de seleção obrigatórios, dispõe este diploma “*que face à natureza das tarefas e responsabilidades inerentes aos postos de trabalho a ocupar e ao perfil de competências previamente definido, pode igualmente ser adotada uma «prova específica», desde que prevista na lei e devidamente fundamentada, com exceção da «entrevista profissional de seleção», desde que não seja obrigatória em legislação nacional específica*” (p.5042). Pelo que, de acordo com o previsto neste preceito, a «entrevista profissional de seleção» também passa a estar vedada, como método de seleção complementar ou facultativo, no procedimento concursal comum, na Região Autónoma dos Açores.

Em momento anterior a esta revogação muitos dos procedimentos concursais comuns, publicitados na BEP-Açores, para recrutamento de trabalhador público inserido nas carreiras gerais, tinham como métodos de seleção, definidos pela entidade empregadora pública, a «prova de conhecimentos» e a «entrevista profissional de seleção», podendo a «prova de conhecimentos» ser substituída por «avaliação curricular», nas situações de trabalhadores, com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Daqui se constata, salvo o devido respeito por outro entendimento, que esta revogação não terá tido em conta, a necessidade praticada, até então, pelas entidades empregadoras públicas, ao utilizar com grande regularidade, a «entrevista profissional de seleção», no procedimento concursal comum, como método de seleção obrigatório (em regra) ou excecionalmente, como método de seleção facultativo.

Por seu turno, no ano transato, o Decreto Legislativo Regional nº 19/2022/A, veio introduzir a terceira alteração, ao Decreto Legislativo Regional nº 26/2008/A, de 24 de julho, que incidiu em específico, no nº 13 do artigo 6º, que veio dispor, que a «prova de conhecimentos» deverá ter para efeitos de correção, carácter anónimo, de modo a impossibilitar, que quem a corrige conheça a identidade de candidato ou candidata em

questão, com vista a salvaguardar os princípios da imparcialidade e da igualdade de tratamento.

Não obstante, todas estas alterações que dizem respeito ao procedimento concursal continuarem a ser introduzidas no Decreto Legislativo Regional nº 26/2008/A, que veio adaptar a LVCR, de ora em diante, as referências efetuadas à LVCR, irão ser reportadas à LTFP, por ser este diploma que à data se encontra em vigência, consubstanciando-se como um diploma de âmbito nacional, cuja aplicação está prevista aos serviços da APRA, salvaguardando as necessárias adaptações, designadamente no que respeita às competências em matéria administrativa dos correspondentes órgãos do governo próprio, efetuada através do Decreto Legislativo Regional nº 13/2019/A de 7 de junho, diploma que procede à adaptação da LTFP, na Região Autónoma dos Açores.

Tal como, atrás referido, acerca deste diploma, a sua entrada em vigor, e consequente revogação da LVCR, não comprometeu a sua adaptação na Região, operada pelo Decreto Legislativo Regional nº 26/2008/A, de 24 de julho, com as alterações subsequentes, nem o quadro normativo regional assente na gestão centralizada de recursos humanos, nem o regime de mobilidade próprio dos trabalhadores da APRA, que decorre daquele diploma e dos Decretos Legislativos Regionais nºs 49/2006/A, de 11 de dezembro, 50/2006/A, de 12 de dezembro e 17/2009/A, de 14 de outubro, com subsequentes alterações.

### **2.3.1 Conceitos, pressupostos e requisitos**

No presente subcapítulo pretende-se abordar os conceitos, pressupostos e requisitos de admissão, no procedimento concursal comum, para recrutamento de trabalhador público, na Região Autónoma dos Açores, cuja tramitação encontra-se regulada na Resolução do Conselho do Governo nº 178/2009, de 24 de novembro, ainda, dentro do âmbito da LVCR.

Assim, e neste contexto, o legislador veio definir os seguintes conceitos:

- a) “**Recrutamento**, o conjunto de procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados, capazes de satisfazer as necessidades de pessoal de uma entidade empregadora pública”.

O recrutamento do trabalhador público, pode ser destinado a atividades de natureza permanente, isto é, quando opera com recurso a constituição de relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado, e destina-se em regra a trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, previamente estabelecida, que se encontram em exercício efetivo de funções.

O legislador prevê, igualmente, que em caso de impossibilidade de ocupação de todos ou de alguns postos de trabalho por recurso a trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, previamente estabelecida, “poderá proceder-se ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável e trabalhadores sem relação jurídica de emprego público, previamente estabelecida”, mediante anuência do membro do governo, responsável pela área das finanças e AP ( Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, 2014, nº 3 do artigo 30.º ).

A entidade empregadora pública pode recrutar trabalhadores para o desempenho de atividades de natureza temporária, em que se opera com o recurso à constituição de relações jurídicas de emprego público por tempo determinado ou determinável, para celebração de contrato de trabalho em funções públicas, a termo resolutivo, certo ou incerto.

Em caso de impossibilidade de ocupação de todos ou de alguns postos de trabalho, por recurso a trabalhadores com relação jurídica de emprego por tempo indeterminado, previamente estabelecida, “poderá proceder-se ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável e trabalhadores sem relação jurídica de emprego público, previamente estabelecida”, mediante anuência do membro do governo, responsável pela área das finanças e da AP ( Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, 2014, nº 4 do artigo 30.º ).

Excecionalmente, o membro do governo, responsável pela área das finanças e da AP, “pode autorizar a realização de um procedimento concursal a que possam concorrer os trabalhadores com e sem vínculo de emprego público”, fora dos casos previstos anteriormente (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, 2014, nº 5 do artigo 30.º).

- b) **“Procedimento concursal**, o 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”.

- c) “**Seleção de pessoal** o conjunto de operações, enquadrado no processo de recrutamento, que, mediante a utilização de métodos e técnicas adequadas, permite avaliar e classificar os candidatos inerentes ao posto de trabalho a ocupar”.
  
- d) “**Métodos de seleção**, as técnicas específicas de avaliação da adequação dos candidatos às exigências de um determinado posto de trabalho, tendo como referência um perfil de competências previamente definido”.

O concurso público inicia-se com a publicitação do aviso de abertura na Bolsa de Emprego Público nos Açores (BEP-Açores), e termina com o decurso do respetivo prazo de validade. O recrutamento está vinculado à existência de um posto de trabalho nos respetivos quadros regionais de ilha, necessariamente vago se estiver em causa o recrutamento imediato de trabalhador, e adstrito à caracterização do posto de trabalho, inserido no quadro de ilha, quanto à atividade cujo exercício envolve, quanto ao nível académico e, se for o caso, área de formação.

Encontra-se, ainda, como outro pressuposto, o cabimento orçamental da despesa inerente ao recrutamento do trabalhador. A decisão de recrutamento depende da declaração de suficiência orçamental e da cativação das respetivas verbas. O cabimento do recrutamento está associado à orçamentação do posto de trabalho correspondente à vaga existente no quadro de ilha, e à atualização no orçamento anual de cada serviço.

Por outro lado, o regime de administração financeira do Estado, aprovado pelo Decreto-Lei nº.155/92, de 28 de julho e suas alterações, prevê que para a assunção de compromissos, devem os serviços e organismos adotar um registo de cabimento prévio do qual constem os encargos prováveis e que a autorização de despesas fica sujeita à verificação dos seguintes requisitos: a conformidade legal, regularidade financeira, economia, eficiência e eficácia da despesa, isto é, ter-se-á em vista a obtenção do máximo rendimento com o mínimo de dispêndio, tendo em conta a utilidade e prioridade da despesa e o acréscimo de produtividade daí decorrente. É entendido, por conformidade legal, a prévia existência de lei que autorize a despesa (diploma que aprova o Orçamento da Região Autónoma dos Açores, para o ano em execução), dependendo a regularidade financeira da inscrição orçamental, correspondente cabimento e adequada classificação da despesa.

No que se refere à necessidade do recrutamento, a aferição desta cabe ao dirigente máximo do serviço. No entanto, a necessidade só é configurável para efeitos da abertura de concurso depois de ter sido esgotada a possibilidade de ocupar o posto de trabalho através de trabalhador recrutado em regime de mobilidade.

Seguidamente, quanto ao recrutamento excecional destinado a pessoas sem vínculo à função pública, passa a depender da verificação de dois requisitos cumulativos, designadamente:

- a) a fundamentação na existência de relevante interesse público no recrutamento, ponderada a eventual carência dos recursos humanos na atividade a que se destina o recrutamento, bem como a evolução global dos recursos humanos, associada ao aumento da despesa pública e a inerente autorização, do membro do governo com competência nas finanças e AP;
- b) a demonstração da impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por pessoas com vínculo à função pública, ou por recurso a pessoal disponível em situação de mobilidade.

Quanto aos requisitos de admissão previstos, trata-se, por um lado, de condições objetivas (de possibilidade) do recrutamento; por outro lado, trata-se de condições subjetivas, que respeitam aos requisitos que os candidatos devem reunir para serem trabalhadores públicos, sendo estes os requisitos gerais, habilitacionais e outros, consoante o tipo de carreiras (ver Tabela 7).

Tabela 7 - Requisitos de admissão

Requisitos gerais	Requisitos habilitacionais	Outros requisitos
<p>Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;</p> <p>Ter 18 anos de idade completos;</p> <p>Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício de funções que se propõe a desempenhar;</p> <p>Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;</p> <p>Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória.</p>	<p>A titularidade do nível habilitacional é exigida em função da carreira e classifica-se em 3 graus de complexidade funcional, nos seguintes termos:</p> <p><b>Grau 1</b> é exigida a titularidade da escolaridade obrigatória, ainda que acrescida de formação profissional;</p> <p><b>Grau 2</b> é exigida a titularidade do 12o ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado;</p> <p><b>Grau 3</b> é exigida a titularidade de licenciatura ou de grau académico superior a esta.</p>	<p>Quando se trate de carreiras unicategoriais (técnico superior) ou de categoria inferior de carreiras pluricategoriais (assistente técnico e assistente operacional) podem candidatar-se ao procedimento:</p> <p>Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou executar diferentes competências ou atividades, do órgão ou serviço;</p> <p>Trabalhadores integrados 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 (não aplicável na RAA);</p> <p>Trabalhadores integrados noutras carreiras;</p> <p>Trabalhadores 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;</p> <p>Tratando-se de categorias superiores de carreiras pluricategoriais, podem candidatar-se ainda os trabalhadores integrados na mesma carreira, em diferente categoria, do órgão ou serviço que se encontrem a cumprir ou executar idênticas competências ou atividades.</p>

Fonte: Adaptado do Manual Prático Procedimento Concursal (Direção Regional da Educação)

### 2.3.2 Tramitação e fases do processo

O procedimento concursal, na Região Autónoma dos Açores, reveste a modalidade comum e destina-se ao imediato recrutamento para a ocupação de postos de trabalho previstos e não ocupados, no âmbito dos serviços abrangidos pelos quadros de ilha da APRA.

Como já mencionado oportunamente, a abertura do procedimento concursal, inicia-se com a publicitação integral do aviso na BEP-Açores<sup>22</sup>, no qual deve, obrigatoriamente, constar o seguinte:

- a) identificação do ato que autoriza o procedimento e da entidade que o realiza;
- b) identificação do número de postos de trabalho a ocupar e da respetiva modalidade da relação jurídica de emprego público a constituir;
- c) identificação do local de trabalho onde as funções vão ser exercidas;
- d) caracterização dos postos de trabalho, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado, tendo em conta a atribuição, competência ou atividade a cumprir ou a executar, a carreira e categoria e não havendo lugar a negociação de posicionamento remuneratório, a posição remuneratória correspondente;
- e) havendo lugar a negociação de posicionamento remuneratório, a posição remuneratória de referência;
- f) os requisitos gerais de admissão;
- g) indicação sobre a necessidade de se encontrar previamente estabelecida uma relação jurídica de emprego público e, em caso afirmativo, sobre a sua determinabilidade;
- h) identificação do parecer dos membros do Governo, responsável pela área das finanças e da Administração Pública Regional, (quando possam ser recrutados trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida;
- i) nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional, quando prevista no mapa de pessoal;
- j) indicação da possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional, sempre que tal se pretenda e não exista impedimento legal;

---

<sup>22</sup> A bolsa de emprego público regional da Região Autónoma dos Açores, designada por BEP-Açores, constitui uma base de informação que tem por objetivo divulgar e publicitar as oportunidades de recrutamento e de mobilidade geográfica, interdepartamental e profissional dos recursos humanos da administração pública regional. Foi criada pelo Decreto Legislativo Regional n.º 50/2006/A, de 12 de dezembro, alterado pelos Decretos Legislativos Regionais n.ºs 27/2007/A, de 10 de dezembro, 27/2008/A, de 24 de julho, 17/2009/A, de 14 de outubro e 2/2014/A, de 29 de janeiro.

- k) informação dos requisitos legais especialmente previstos para a titularidade da categoria (os requisitos especiais podem referir-se ao tempo de serviço, à avaliação de desempenho, à posse de determinadas habilitações literárias ou qualificações profissionais);
- l) indicação de que não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento;
- m) informação da forma e prazo de apresentação da candidatura;
- n) especificação do local e endereço postal ou eletrónico onde deve ser apresentada a candidatura;
- o) apresentação dos métodos de seleção, incluindo a identificação da eventual utilização de um só método (a LVCR permite a utilização de um só método de seleção nos procedimentos abertos para trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida);
- p) informação da ponderação e sistema de valoração final, bem como as restantes indicações relativas aos métodos exigidos na lei;
- q) indicação da possibilidade de opção por métodos de seleção e sendo o caso, fundamentação da opção pela utilização dos métodos de seleção de forma faseada;
- r) apresentação do tipo, forma e duração das provas de conhecimentos, bem como as respetivas temáticas;
- s) comunicação da composição e identificação do júri;
- t) indicação de que as atas do júri, 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, são facultados aos candidatos sempre que solicitadas;
- u) identificação dos documentos exigidos para efeitos de admissão ou avaliação dos candidatos e indicação sobre a possibilidade da sua apresentação por via eletrónica e ainda a forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos.

Posteriormente, segue-se a fase de apresentação de candidaturas, cujo prazo mínimo é de dez dias úteis e máximo de quinze dias úteis. Os candidatos constituem-se opositores ao respetivo procedimento concursal, preenchendo para o efeito, um formulário próprio. O não preenchimento deste formulário de forma correta, é causa de exclusão da candidatura.

Ao nível de candidatos, podem concorrer:

- a) os trabalhadores integrados na mesma carreira, no órgão ou serviço, a executar diferente atribuição ou competência;
- b) os trabalhadores integrados na mesma carreira, de outro órgão ou serviço, ou em situação de mobilidade especial (regime que não está previsto na APRA) a executar qualquer atribuição ou competência, trabalhadores integrados em outras carreiras que exerçam os respetivos cargos em comissão de serviço e ainda, excecionalmente trabalhadores que sejam sujeitos de outras relações jurídicas de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica previamente constituída (caso de carreira unicategoriais e categorias inferiores das carreiras pluricategoriais).

Note-se que são unicategoriais as carreiras a que corresponde uma única categoria, e pluricategoriais aquelas que se desdobram em mais do que uma categoria. Apenas podem ser criadas carreiras pluricategoriais, quando a cada uma das categorias da carreira corresponder um conteúdo funcional distinto do das restantes. O conteúdo funcional das categorias superiores integra o das que lhe sejam inferiores. Um exemplo de uma carreira pluricategorial é a carreira de assistente técnico que se desenvolve por duas categorias: a de assistente técnico (categoria de base) e a de coordenador técnico (categoria superior).

Está excluída a possibilidade de se candidatarem todos os trabalhadores que cumulativamente estejam integrados na carreira e sejam titulares da categoria, executem a mesma atividade e ocupem posto de trabalho no órgão ou serviço.

Segue-se a fase de apreciação de candidaturas, terminado o prazo para apresentação das candidaturas, em que o júri procede, nos dez dias úteis subsequentes, à verificação dos elementos apresentados pelos candidatos, designadamente, os requisitos exigidos e a apresentação dos documentos essenciais, à admissão ou avaliação.

O júri elabora a calendarização para cumprimento dos prazos do procedimento concursal. A experiência tem revelado, que este prazo é extremamente curto e a

calendarização pode demonstrar-se muito difícil de cumprir, não obstante o júri ter priorizado estas tarefas nas suas funções, atendendo a que prevalece sobre todas as outras.

Na maioria dos departamentos e/ou organismos do Governo dos Açores, esta fase de apreciação de candidaturas é apoiada pelo serviço de recursos humanos, cuja sua intervenção se justifica também, nos casos em que há um elevado número de candidaturas rececionadas, o que torna impraticável a análise ser somente efetuada pelo júri. Porém, não são os técnicos de recursos humanos que substituem as funções do júri, mas sim contribuem com o apoio, através de uma análise preliminar das candidaturas e, posteriormente, será o júri que decidirá sobre a admissão ou não dos diferentes candidatos.

Existindo candidatos excluídos, estes são notificados em sede de audiência prévia, para no âmbito do direito de pronúncia, virem ao processo, querendo, dizerem o que se lhes oferece sobre o assunto. Nesta fase também existe um formulário próprio para o direito de participação dos interessados que, a não ser utilizado, implica a não apreciação da respetiva reclamação.

A esta fase, está intrinsecamente ligada, a fase do recurso hierárquico ou tutelar dos candidatos excluídos, fazendo parte das garantias dadas ao candidato, de modo que o mesmo possa recorrer em termos hierárquicos e contenciosos das deliberações tomadas pelo júri (Código do Procedimento Administrativo, 2015, artigos 193º a 198º).

Não havendo lugar à exclusão de candidatos, nos 5 dias úteis seguintes após a conclusão da verificação dos requisitos de admissão, os candidatos são convocados (esta convocação pode ser efetuada via e-mail com recibo de entrega da notificação, ou por ofício registado, por notificação pessoal ou através de Aviso publicitado na BEP-Açores), nos termos do nº 3 do artigo 30º e nº 1 do artigo 32º, ambos da Resolução do Conselho do Governo, e dá-se início à fase da aplicação dos métodos de seleção em que, o Júri aplica os diferentes métodos de seleção que, previamente foram determinados para o procedimento.

No mesmo prazo iniciam-se os procedimentos relativos à aplicação dos métodos que não exijam a presença dos candidatos (avaliação curricular). Ressalva-se, que, no mesmo procedimento pode-se ter o método de seleção, prova de conhecimentos para a maior parte dos candidatos e a avaliação curricular para aqueles que tenham afastado, por escrito

a realização da prova de conhecimentos, porque já possuem contrato de trabalho por tempo indeterminado, logo, acaba-se por ter dois métodos diferentes, consoante o tipo de candidatos (internos ou externos).

Com a revogação da entrevista profissional de seleção, passaram a ser métodos de seleção obrigatórios, a «avaliação curricular» e a «prova de conhecimentos» (para internos e externos), sem possibilidade da entidade empregadora pública, poder recorrer à «entrevista profissional de seleção», mesmo como método facultativo, como já mencionado.

Na valoração dos métodos de seleção são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores. Assim, na «prova de conhecimentos» e na «avaliação curricular» é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Anteriormente à eliminação da «entrevista profissional de seleção», a ponderação para a valoração final, na «prova de conhecimentos» ou «avaliação curricular» não poderia ser inferior a 30% e a avaliação por «entrevista profissional de seleção» não poderia ser inferior a 25%. À presente data, na redação do Decreto Legislativo Regional nº 12/2018/A, de 22 de outubro, a ponderação para a valoração final dos métodos de seleção obrigatórios (prova de conhecimentos e avaliação curricular), é de 70% e 30%, respetivamente (Cf. nº 8 do seu artigo 6º).

Com a alteração, preconizada neste diploma, passou a ser possível adotar uma «prova específica», desde que prevista na lei e devidamente fundamentada, com exceção da «entrevista profissional de seleção», e neste caso, a ponderação para a valoração final dos métodos de seleção, «prova de conhecimentos» e «avaliação curricular» não pode ser inferior, a 50% e 30%, respetivamente, de onde se conclui, que a valoração da «prova específica» corresponderá a 20%, quando utilizada. Em casos excecionais e devidamente fundamentados, pode ser utilizado um único método de seleção obrigatório (Lei Geral do Trabalhador em Funções Públicas, 2014, nºs 5 e 6 do artigo 36º), consoante o contrato de trabalho a celebrar (ver, Tabela 8).

Tabela 8 - Método de seleção obrigatório

Recrutamento, para celebração de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado	Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular
Recrutamento, para celebração de contrato por tempo determinado ou determinável	Avaliação Curricular

A ponderação de um único método de seleção obrigatório, não pode ser inferior a 55%. Para além dos métodos de seleção obrigatórios, a entidade responsável pela realização do procedimento concursal pode, de acordo com o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes aos postos de trabalhos a ocupar e o perfil de competências previamente definido, determinar a utilização de métodos de seleção facultativos ou complementares (Resolução do Conselho do Governo, 2009, artigo 7º), designadamente:

- a) Avaliação de competências por portfolio;
- b) Provas físicas;
- c) Exame médico;
- d) Curso de formação específica.

A ponderação para a valoração final de cada método de seleção facultativo ou complementar não pode ser superior a 30%.

A avaliação de competências por «portfolio» é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. As «provas físicas» são avaliadas através das menções classificativas de Apto e Não apto. O «exame médico» é avaliado através das menções classificativas de Apto e Não apto. O «curso de formação específica» é classificado de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, de acordo com o aproveitamento obtido pelo candidato nas matérias ministradas e o nível de competências por ele alcançado.

Assim, e nesta sequência, importa ainda mencionar quanto aos métodos de seleção, que após a eliminação da «entrevista profissional de seleção» na Região, os métodos de seleção obrigatórios, para todos os opositores ao procedimento concursal (com vínculo e sem vínculo de emprego público), são a «avaliação curricular» e a «prova de conhecimentos».

Neste sentido, apresenta-se na Tabela 9, os métodos de seleção obrigatórios, utilizados antes da eliminação do método de seleção «entrevista profissional de seleção», consoante a modalidade do contrato de trabalho em funções públicas (por tempo indeterminado, por tempo determinado ou determinável).

Tabela 9 - Métodos de seleção obrigatórios, antes da entrada em vigor do Decreto Legislativo Regional nº 12/2018/A, de 22 de outubro.

<b>Recrutamento para constituição de vínculo de emprego público por:</b>		
	<b>Candidatos</b>	<b>Métodos de seleção a utilizar</b>
<b>Contrato de trabalho por tempo indeterminado (CTI)</b>	Candidatos com vínculo de emprego público, constituído por CTI, integrados na categoria e a exercer funções inerentes à do posto de trabalho publicitado.	Avaliação curricular; Entrevista Profissional de Seleção; Prova de Conhecimentos, (apenas quando afastado por escrito, o método de seleção avaliação curricular).
	Candidatos com vínculo de emprego público, constituído por CTI, a exercer funções diferentes à do posto de trabalho publicitado.  Candidatos sem vínculo de emprego público	Prova de Conhecimentos; Entrevista Profissional de Seleção.  Prova de Conhecimentos Avaliação Curricular Entrevista Profissional de Seleção
<b>Contrato de trabalho por tempo determinado ou determinável</b>	Todos os candidatos independentemente da sua situação jurídico-funcional	Avaliação Curricular Entrevista Profissional de Seleção

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportam, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos, nos termos do nº 11 do artigo 18º da Resolução do Conselho do Governo.

Por último, é excluído do procedimento concursal o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

Posteriormente, é realizada a publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção. Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a fase seguinte. Por cada método poderá ser efetuada a realização de audiência prévia, aos candidatos que não são apurados para o método seguinte (candidatos excluídos). Se estiver em causa um processo urgente, com vista à prossecução do interesse público, poderá haver lugar à audiência dos interessados, somente na fase de elaboração da lista de ordenação final dos candidatos, ou seja, em simultâneo, há lugar à audiência prévia da lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, bem como às exclusões do procedimento ocorridas na sequência da aplicação de cada um dos métodos de seleção.

É permitida a utilização faseada dos métodos de seleção (*Cf.* alínea b) nº 1 do artigo 21º da Resolução do Conselho do Governo).

Concluída a audiência de todos os interessados, segue-se a homologação da lista de ordenação final, pelo dirigente máximo do serviço. A homologação é um ato administrativo de aceitação por parte do dirigente máximo da deliberação tomada pelo Júri. A homologação da deliberação do Júri não obriga o dirigente máximo, a fundamentar o ato, porque esta presume-se contida no ato homologado. Basta homologar não necessitando de exarar qualquer declaração de concordância com a deliberação do Júri.

De seguida, é efetuada a notificação a todos os candidatos do ato de homologação (os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, são notificados do ato de homologação da lista de ordenação final).

Segue-se a fase da publicação da lista unitária de ordenação final homologada, na BEP-Açores, e afixada em local visível ao público das instalações da entidade empregadora pública.

Por fim, é concedida a interposição de recurso hierárquico ou tutelar como garantia de todos os interessados no procedimento, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

A última fase do procedimento concursal é a ocupação do posto de trabalho, com base nos candidatos aprovados, pela ordem decrescente de ordenação final, que tem em conta o número de postos de trabalho a ocupar.

Face ao que antecede, nos subcapítulos 2.2 e 2.3, evidencia-se necessário, neste trabalho de projeto, espelhar o enquadramento legislativo e conseqüente regulamentação

da tramitação do procedimento concursal nas Administrações Públicas (Central e Regional dos Açores).

Assim, na sequência do anteriormente explanado, com a reforma do emprego público (2008-2009) e consequente reforma legislativa, a gestão de recursos humanos na AP Portuguesa evoluiu claramente de um sistema de carreira para um sistema de emprego (Rolo, 2019), fortemente inspirado no modelo gestionário, definido e caracterizado na NGP (como abordado no Capítulo 2).

Em ambas as administrações públicas, o procedimento concursal, está sujeito às regras previstas na LVCR, e posteriormente às previstas na LTFP. Contudo, a LVCR foi adaptada na Região Autónoma dos Açores, através do Decreto Legislativo Regional nº 26/2008/A, de 24 de junho, alterado pelos Decretos Legislativos Regionais nºs 17/2009/A, de 14 de outubro, 12/2018/A, de 22 de outubro e 19/2022/A, de 01 de agosto.

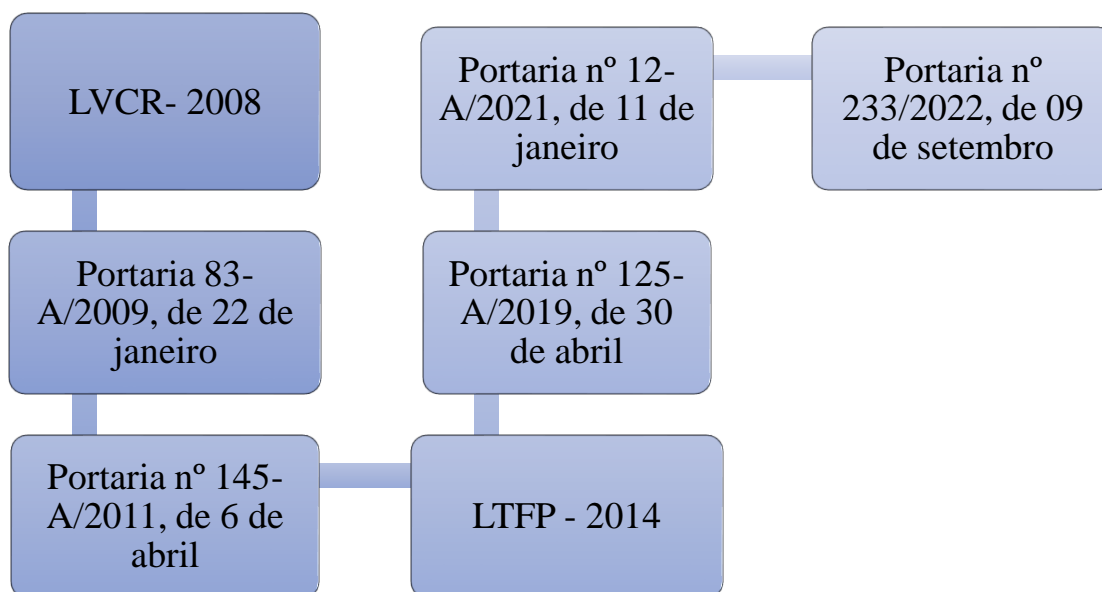
Com a entrada em vigor da LTFP, este diploma, foi adaptado à Região Autónoma dos Açores, através do Decreto Legislativo Regional nº 13/2019/A, de 7 de junho, que procedeu ainda à quarta alteração ao Decreto Legislativo Regional nº 17/2009/A, de 14 de outubro, que procede à harmonização na APRA, dos regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações, dos trabalhadores que exercem funções públicas.

Não obstante, a LVCR ter sido revogada pela LTFP, atualmente na Região Autónoma dos Açores, ambos os diplomas e suas alterações, que procederam à devida adaptação, estão em vigor. Contudo, constata-se, que os princípios e as normas, do procedimento concursal comum, bem como as alterações que têm vindo a ser introduzidas, estão inseridas no diploma regional que adaptou a LVCR (mesmo já revogada) e não, por coerência jurídica, no diploma regional que adaptou a LTFP.

Deste modo, constata-se que, a regulamentação da tramitação do procedimento concursal, no âmbito destes dois, importantes normativos, na gestão de recursos humanos, afigura-se diferente, quer na AC, quer na APRA, tal como patente, nas Figuras 3 e 4, respetivamente.

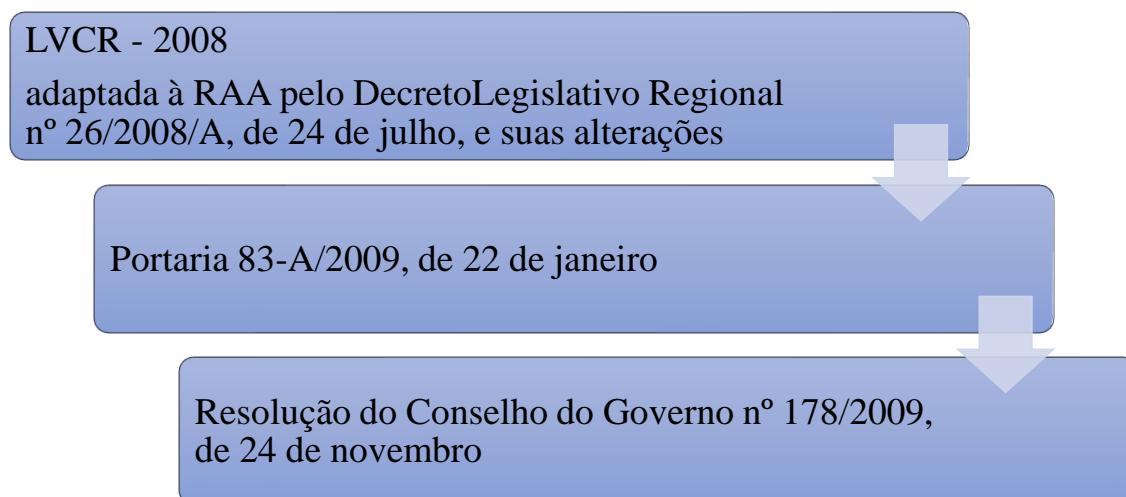
Na Figura 3, que corresponde à regulamentação da tramitação do procedimento concursal na AC, verifica-se que, o procedimento concursal se encontra regulado, no âmbito da LTFP, através da Portaria nº 125º-A/2019, de 30 de abril.

Figura 3 – Enquadramento Legislativo, regulamentação do procedimento concursal, na AC



Na Figura 4, sem prejuízo da adaptação à Região Autónoma dos Açores, da LTFP, através do Decreto Legislativo Regional nº 13/2009/A, a regulamentação da tramitação do procedimento concursal, ainda se mantém, à presente data, no âmbito da LVCR, adaptada à RAA, através do Decreto Legislativo Regional nº 26/2008/A, de 24 de julho, e suas alterações, cuja regulamentação continua prevista na Resolução do Conselho do Governo nº 178/2009, de 24 de novembro.

Figura 4 – Enquadramento Legislativo, regulamentação do procedimento concursal, na APRA



Como consequência, desta diferenciação de regulamentação na tramitação do procedimento concursal, e como resultado da política pública de gestão de recursos humanos, resultam à presente data, as seguintes diferenças no recrutamento público, em relação às duas administrações públicas (ver, Tabela 10).

Tabela 10 - Diferenças no recrutamento do trabalhador em funções públicas

<b>AC - Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro (âmbito da LTFP)</b>	<b>APRA - Resolução do Conselho do Governo nº 178/2009, de 24 de novembro (âmbito da LVCR)</b>
<b>MODALIDADES</b>	
Procedimento concursal comum, para ocupação do posto previsto e não ocupado, com possibilidade de reserva de recrutamento interno, válida por 18 meses (nº 4 e 5 do artigo 25º)	Procedimento concursal comum, para ocupação do posto de trabalho previsto e não ocupado, no mapa anual global
Procedimento concursal centralizado, para constituição de reservas, válida por 18 meses (nº 3 do artigo 35º)	
<b>MÉTODOS DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIOS</b>	
Prova de conhecimentos Avaliação psicológica Avaliação curricular Entrevista de avaliação de competências	Prova de conhecimentos (3 provas para sorteio) Avaliação curricular
<b>MÉTODOS DE SELEÇÃO FACULTATIVOS</b>	
Avaliação de competências por portfólio Provas físicas Exame médico Curso de formação específica	Avaliação de competências por portfólio Provas físicas Exame médico Curso de formação específica Prova específica
<b>APRESENTAÇÃO DAS CANDIDATURAS</b>	
Suporte eletrónico	Suporte papel

## 2.4 Benefícios e implicações

Na AC, as respetivas alterações e, em especial, a revisão do regime de acesso à AP, através do procedimento concursal comum, e em simultâneo a constituição de reservas, permitiu por um lado, agilizar e simplificar procedimentos, e por outro, garantiu

uma gestão eficiente de recursos humanos, como consequência de um melhor recrutamento, em função das necessidades efetivas de cada área da AP.

O aperfeiçoamento do concurso público, para recrutamento de trabalhador, para o exercício de funções públicas, foi norteado por fazer as melhores escolhas e recrutar os trabalhadores mais aptos, e tornar o recrutamento mais eficaz, aproveitando recursos e conferindo-lhe previsibilidade (Portaria nº 233/2022).

A regulamentação da tramitação do procedimento concursal, no âmbito da LTFP, permitiu aos seus utilizadores, aos órgãos e serviços da AP, que aplicam a Portaria nº 233/2022, beneficiarem de um instrumento mais simples de implementar e suportado por plataforma eletrónica, que possibilita maior celeridade, por via da desmaterialização do processo, maior segurança e transparência.

A regulamentação, encontra-se em conformidade com o previsto na LTFP, designadamente, no seu artigo 30º, ao permitir através do procedimento de recrutamento centralizado, a constituição de reservas de recrutamento para perfis profissionais previamente definidos, e em estreita articulação com o levantamento das necessidades, das respetivas entidades empregadoras públicas, de forma periódica. Permite ainda, a utilização dessas reservas para a contratação de trabalhadores a termo resolutivo certo ou incerto.

Não obstante todos estes benefícios, a implementação das reservas de recrutamento, obriga a esforços conjuntos e concertados, havendo a necessidade, numa primeira fase, de recursos financeiros e humanos disponíveis para a sua implementação, contudo, a médio prazo irá permitir a redução da despesa pública, e uma racionalização de recursos humanos.

A novidade foi a eliminação da «entrevista profissional de seleção», como método de seleção facultativo no procedimento concursal.<sup>23</sup>

Quanto à regulamentação da tramitação do procedimento concursal comum, na Região Autónoma dos Açores, constata-se a ausência de revisões, no sentido de adaptar e agilizar o regime de recrutamento na APRA, tendo em conta a entrada em vigor da LTFP.

A única alteração que teve maior impacto no recrutamento público da Região através do procedimento concursal comum, desde a entrada em vigor da Resolução do Conselho

---

<sup>23</sup> A Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria nº 12-A/2021, previa a «entrevista profissional de seleção», como método de seleção facultativo (Cf. alínea a) do nº 1 do artigo 6º).

do Governo n° 178/2009, de 24 de novembro (25 de novembro de 2009), foi a introduzida pelo Decreto Legislativo Regional n° 12/2018/A, de 22 de outubro, que eliminou a «entrevista profissional de seleção», como método de seleção obrigatório ou facultativo, e como alternativa, o sorteio a efetuar, quando a «prova de conhecimentos» assume a forma escrita. Esta alteração, salvo o devido respeito por outro entendimento, na prática, possibilitou que o procedimento concursal na Região, passasse a ser mais complexo e moroso, no sentido da obrigação do júri ter de elaborar três provas de conhecimentos, para cada concurso público, que irão ser postas a sorteio, mais dispendioso, contribuindo para o aumento da despesa de funcionamento, da entidade empregadora pública, e não abona a favor, da sustentabilidade de recursos na APRA.

Por outro lado, não estando regulamentada a constituição de reservas, não está igualmente, assegurado o recrutamento a médio prazo, sempre que se justifique, para assegurar as competências e atribuições cometidas aos serviços, quando esgotado o mecanismo da mobilidade. Como alternativa, a entidade empregadora pública recorre à prestação de serviços em regime de avença ou tarefa, caso não esteja em causa, a necessidade de recursos humanos, para o exercício de funções com caráter subordinado.

## **2.5 Papel da entrevista no recrutamento público**

Tal como mencionado no subcapítulo anterior, a Portaria n° 233/2022, de 9 de setembro, eliminou a «entrevista profissional de seleção», no procedimento concursal mesmo, como método de seleção facultativo. O que não se encontra fundamentação objetiva para esta decisão do legislador, a não ser pelo facto, de este método de seleção, não estar previsto no artigo 36° da LTFP. Contudo, este mesmo preceito prevê a «entrevista de avaliação de competências», que na expressão da lei “visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função”, como método de seleção obrigatório, para candidatos com vínculo de emprego público, podendo ser afastado por estes, através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, neste caso, os métodos de seleção previstos para os restantes candidatos (prova de conhecimentos e avaliação psicológica).

Ainda sobre a eliminação deste método de seleção, no procedimento concursal, e a título meramente de curiosidade, na Região Autónoma da Madeira (RAM), após a sua

eliminação, que veio comportar uma novidade, comparativamente ao regime legal até então vigente, procederam à aprovação da Portaria nº 910/2022, de 7 de dezembro<sup>24</sup>, que estabelece sobre o regime que norteia a tramitação do procedimento concursal, para constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, na RAM, possibilitando o recurso à «entrevista profissional de seleção», como método de seleção facultativo, dada a importância regional, que este método tem assumido no recrutamento público (Cf. alínea a) do nº 1 do artigo 17º).

Na Região Autónoma dos Açores, antes da revogação da «entrevista profissional de seleção» a tramitação regulada pela Resolução do Conselho do Governo nº 178/2009, de 24 de novembro, republicada pela Declaração de Retificação nº 14/2009, de 2 de dezembro, previa como métodos de seleção que comportavam a entrevista, a «entrevista de avaliação de competências» e a «entrevista profissional de seleção». A primeira “visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, devendo permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato”.

A segunda, na expressão da lei, “*visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal*” (p. 3476).

A entrevista de avaliação de competências é aplicada por técnico com formação específica, em especial, na área de recursos humanos e a entrevista profissional de seleção” (antes da sua revogação), era aplicada pelo júri nomeado para o respetivo procedimento concursal comum.

A entrevista tem por objetivo aferir da idoneidade do perfil pessoal e da motivação do candidato para o emprego público em causa. Não se confunde com a prova de conhecimentos nem com a avaliação do percurso profissional do candidato. Tratando-se de uma entrevista profissional, o facto de assentar numa «relação interpessoal» não significa que possa “ficar dependente de meros critérios pessoais desligados de qualquer objetividade”<sup>25</sup> (Provedor de Justiça, 2013).

---

<sup>24</sup> Entretanto revogada pela Portaria nº 407/2023, de 16 de junho, que mantém como método de seleção facultativo a «entrevista profissional de seleção» (Cf alínea a) do nº 1 do artigo 5º).

<sup>25</sup> Ac. da 1.ª Subsecção do CA do STA de 16.12.2009, processo n.º 0882/09 (ponto II do Sumário)

A aplicação deste método implica, a predefinição dos temas ou assuntos que irão ser abordados, dos parâmetros e critérios de apreciação e valoração, da publicidade da própria entrevista<sup>26</sup> e da fundamentação das respetivas deliberações. Este dever de fundamentação, é a garantia do método da «entrevista profissional de seleção», ou seja, confere ao candidato afetado, o direito de ser inteirado das razões de facto e de direito, que os explicam (Código do Procedimento Administrativo, 2015, artigos 152º e 153º)<sup>27</sup>.

Na perspetiva do entrevistador, em consonância com Sotomayor (2021), a entrevista de seleção é um momento em que o entrevistador tenta aferir as competências comportamentais do candidato, e testar as suas competências técnicas (incluindo as capacidades de raciocínio).

A «entrevista profissional de seleção», antes da sua revogação, na Região, foi seguramente o método de seleção mais utilizado e que se aplicava em todas as funções, desempenhadas por profissionais, inseridos nas carreiras gerais.

É um método de seleção que permite testar o raciocínio que os candidatos utilizam na resolução de problemas, nos casos em que a entrevista possa ter uma parte mais técnica, adequada ao posto de trabalho a prover, permite esclarecer dúvidas, relacionadas com o curriculum vitae do candidato, permite atestar o perfil do candidato e aferir se corresponde, ao pretendido pela entidade empregadora pública, com vista a ingressar na organização, para desempenho da sua atividade, em correlação com os valores, missão e atribuições do organismo.

Para que isto aconteça, tal como refere Chiavenato (1999), é de suma importância que o organismo tenha uma análise e descrição das atividades desempenhadas, para conhecer as características, capacidades/competências, aptidões e conhecimentos que precisam ter dos trabalhadores, para melhor e adequada gestão de recursos humanos, que deverão, de forma clara e objetiva, estar espelhadas, na grelha de avaliação individual, quanto à «entrevista profissional de seleção» ou no guião da entrevista, quanto à «entrevista de avaliação de competências».

---

<sup>26</sup> O Provedor de Justiça emitiu recomendação no sentido de o método da entrevista profissional de seleção ser realizada com publicidade (Relatório do Provedor de Justiça à Assembleia da República – 2011, pp.456 e 457).

<sup>27</sup> Neste sentido, *Cf.* ponto III.B.1 do Acórdão do Plenário de 08.07.1987, processo n.º 78/86: «A fundamentação assume papel de especial importância na apreciação da legalidade dos atos administrativos praticados no exercício de poderes discricionários, sem embargo da sua importância no domínio dos poderes vinculados. // Como escreveu Marcello Caetano (*ob. cit.*, p. 435),” a fundamentação exerce no ato resultante do exercício de poderes vinculados o mesmo papel que na sentença: mostra como os factos provados justificam a aplicação de certa norma e a dedução de determinada conclusão, esclarecendo o objeto do ato. // Mas, se o poder exercido é discricionário, tem ainda maior importância, pois vem revelar as razões que levaram o órgão a escolher uma solução, em vez de outra, de entre as que lhes estavam facultadas”.

Por tudo isto, se conclui, que a «entrevista profissional de seleção», é um método de seleção, imperativo, numa fase de recrutamento, devendo ser utilizado como método de seleção complementar a outro método de seleção obrigatório, caso a ocupação do posto de trabalho, o justifique, tal como se pretende propor, neste trabalho de projeto, no capítulo seguinte.

Em consonância com Sotomayor (2021), o processo de recrutamento e seleção é uma ferramenta de gestão, que quando efetuado adequadamente, assegura a entrada de profissionais com competências técnicas e comportamentais adequadas para a satisfação das necessidades das entidades.

## **CAPÍTULO 3 – PROPOSTA DE NOVO PROCEDIMENTO CONCURSAL**

Na atual legislatura governativa, o Programa do XIII Governo dos Açores,<sup>28</sup> assumiu como prioridades, a desenvolver “uma verdadeira administração eletrónica, racionalizando as estruturas informáticas existentes, que garanta um melhor serviço aos cidadãos e reduza os gastos públicos, abrir a governação aos cidadãos, oferecendo-lhes uma informação personalizada, coerente e integrada das suas relações com os serviços da AP, adotar e aprofundar medidas de simplificação e modernização de meios e procedimentos administrativos que, com recurso às novas tecnologias, permitam um fácil, rápido e seguro acesso dos cidadãos aos serviços públicos, aperfeiçoando serviços como BEP-Açores, RIAC ou Portal do Cidadão”.

Assim, e neste sentido, de forma a garantir um melhor e adequado recrutamento público, em função das necessidades sentidas pelas entidades empregadoras públicas com vista à prossecução do interesse público, justifica-se como proposta, no âmbito deste trabalho de projeto, um aperfeiçoamento na atividade de recrutamento, em específico, na regulamentação da tramitação do procedimento concursal na Região Autónoma dos Açores, por forma a implementar um instrumento mais simples, que deverá ser suportado por meio eletrónico, à semelhança do que está previsto na Administração Central e Local, tendo presente, o exposto na LTFP, que permita por via da simplificação do processo, maior celeridade, segurança e transparência.

Neste contexto, por forma a ser possível, no recrutamento público, da Região Autónoma dos Açores, para as carreiras gerais, o recurso à «entrevista profissional de seleção», como método de seleção facultativo, será necessário propor, através de iniciativa legislativa, uma nova redação, que disponha sobre a ponderação dos métodos de seleção obrigatórios a utilizar, e a possibilidade de constituição de reservas de recrutamento, que será feita em condições a regulamentar. Esta iniciativa legislativa, deverá constar de proposta de alteração do Decreto Legislativo Regional n.º 13/2019/A, de 7 de junho, de 2019, que adapta a LTFP, na RAA.

---

<sup>28</sup> Foi aprovado pela Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores na data de 11 de dezembro de 2020, através da Resolução da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores n.º 38-a/2020/A de 18 de dezembro de 2020.

Porém, tratando-se de matéria de gestão de recursos humanos, deverá contemplar a harmonização e coerência, com outros instrumentos de gestão, já anteriormente, abordados, neste trabalho de projeto, em específico, no que respeita aos quadros regionais de ilha, ao mapa de pessoal dos serviços e ao mapa anual consolidado de recrutamento, em articulação, com o âmbito mais alargado, do sistema centralizado de gestão de recursos humanos.

Esta nova redação, deverá ainda conter uma norma revogatória, com vista a revogar o Decreto Legislativo Regional nº 26/2008/A, de 24 de julho, de 2008, e suas alterações, que adaptou a LVCR, na RAA. A iniciativa legislativa caberá ao Governo dos Açores, deverá ser apresentada, pelo membro do governo com competência nas finanças e AP, e deverá ser aprovada em Conselho do Governo, pelo que, o processo legislativo não será prolongado.

Segue-se a elaboração da proposta de Resolução do Conselho de Governo, com o objetivo de aprovar a Portaria, que vem regulamentar a tramitação do concurso público, na Região, no âmbito da LTFP, com as especificidades regionais, em específico, a inclusão do método de seleção facultativo, da «entrevista profissional de seleção», cuja ponderação, não deverá ser superior a 20%. Esta Resolução, será igualmente apresentada pelo membro do governo com competências nas finanças e AP, e aprovada em Conselho do Governo.

Após a entrada em vigor da Portaria, que deverá ser num período não inferior a 90 dias, contados da data da sua publicação, com vista a permitir a adaptação dos serviços, segue-se a fase da implementação do novo recrutamento público, por parte das entidades empregadoras públicas e das entidades regionais de recrutamento centralizado a quem deverá ser atribuída a competência do recrutamento centralizado, com recurso à plataforma eletrónica (BEP- Açores).

Pretende-se na fase de implementação do concurso público, que todas as entidades empregadoras públicas, estejam devidamente habilitadas, para iniciarem o novo recrutamento público, através de suporte eletrónico. A nova regulamentação deverá excluir, qualquer procedimento ou fase procedimental da tramitação concursal, fora da plataforma ou suporte eletrónico.

A Portaria, irá regulamentar os métodos de seleção a utilizar, no âmbito do artigo 36º da LTFP, com as necessárias adaptações regionais, designadamente: como métodos de seleção obrigatórios, para os candidatos com vínculo e sem vínculo, a prova de conhecimentos e a avaliação curricular. Mantêm-se os métodos de seleção que estão em

vigor, no entanto, com novas ponderações e sem o recurso ao sorteio, em relação à prova de conhecimentos.

As novidades serão: a «entrevista profissional de seleção», como método de seleção facultativo, no procedimento concursal comum, a constituição de reservas, a criação de uma Entidade Regional de Recrutamento Centralizado (ERRC), sediada na ilha Terceira (DROPEP), e um Núcleo Regional de Recrutamento Centralizado (NRRC) sediado na ilha de S. Miguel, justificada a criação deste núcleo, por questões de ultraperifricidade e distribuição geográfica, dos departamentos e organismos do Governo dos Açores, que constituem a APRA, e comportam um elevado número de recursos humanos.

A proposta de um novo procedimento concursal, que seguidamente, irá ser definida, neste trabalho de projeto, é constituída primeiramente, pela fase legislativa da regulamentação (ver, Tabela 11), seguindo-se um prazo para adaptação dos serviços e organismos e, posteriormente a fase da implementação do novo procedimento, de acordo com a Tabela 12.

Na fase legislativa da Regulamentação, pretende-se que as normas e princípios do procedimento concursal, passem a estar previstas no Decreto Legislativo Regional nº 13/2019/A, de 7 de junho de 2019, diploma que adapta à Região Autónoma dos Açores a LTFP e não, no Decreto Legislativo Regional nº 26/2008/A, de 24 de julho, que adaptou à Região a LVCR, entretanto revogada. Para o efeito, propõe-se regulamentar a tramitação do procedimento concursal comum, através de Portaria, nos termos do nº 2 do artigo 37º da LTFP.

A fase da implementação do projeto, inicia-se com a publicação da Resolução do Conselho do Governo, e em anexo, a Portaria, que irá regulamentar a tramitação do novo procedimento concursal na RAA, cuja execução ocorrerá com a sua entrada em vigor (90 dias após a publicação no Jornal Oficial da Região).

Tabela 11 - Fase legislativa da regulamentação

<b>Atividades</b>	<b>Planeamento</b>
<p>Proposta de alteração ao Decreto Legislativo Regional nº 13/2019/A, de 7 de junho, de 2019 (adapta na RAA a LTFP).</p> <p>Revogação do Decreto Legislativo Regional nº 26/2008/A, de 24 de julho, de 2008 (adaptou a LVCR à RAA).</p>	<p>Esta nova redação, irá permitir definir os métodos de seleção obrigatórios (prova de conhecimentos e avaliação curricular), e a respetiva ponderação, assim como, a possibilidade de constituir reservas de recrutamento.</p> <p>Eliminação do sorteio de 3 provas de conhecimentos.</p>
<p>Proposta de Resolução do Conselho do Governo e em anexo, a proposta de Portaria que irá regulamentar a tramitação do procedimento concursal comum, na Região.</p>	<p>Por Resolução do Conselho do Governo, a regulamentação deverá revestir a forma de Portaria, em conformidade com o previsto no nº 2 do artigo 37º da LTFP, que dispõe que a tramitação do procedimento concursal, incluindo o destinado a constituir reservas de recrutamento em cada órgão ou serviço, ou em cada entidade centralizada, é regulamentada por Portaria do membro do governo responsável pela área da AP.</p> <p>A Portaria deverá prever a «entrevista profissional de seleção» como método de seleção facultativo, cuja ponderação não poderá ser superior a 20%.</p>
<p>Harmonia e coerência, com outros diplomas, de gestão de recursos humanos, em específico, o Decreto Legislativo Regional nº 50/2006/A, de 12 de dezembro, que criou a BEP-Açores.</p>	<p>Para o recrutamento centralizado, através da BEP-Açores, este trabalho de projeto prevê a constituição de 2 entidades de recrutamento (ERRC e NRRC).</p>

Tabela 12 - Fase da implementação do projeto

<b>Atividades</b>	<b>Planeamento</b>
<p>Envio da Resolução, e em anexo a Portaria, para publicação no Diário da República e Jornal Oficial da Região Autónoma dos Açores, após aprovada em Conselho do Governo. A Portaria entra em vigor, 90 dias após a sua publicação.</p>	<p>Adaptação pelos serviços do novo procedimento concursal na Região.</p> <p>Possibilidade de alocar recursos humanos e financeiros disponíveis, para acompanhamento e gestão da tramitação do procedimento concursal, em suporte eletrónico.</p> <p>Atualização da BEP-Açores, em conformidade com o previsto na nova Portaria, designadamente, para o recrutamento centralizado.</p>
<p>Agendamento de Reuniões, Formações e Webinar.</p>	<p>Apresentação do novo procedimento concursal, às respetivas entidades empregadoras públicas, dirigentes e trabalhadores.</p> <p>Esclarecimento de dúvidas, preparação e coordenação com os serviços, da ERRC e do NRRC.</p>
<p>Implementação/execução do Projeto</p>	<p>Todos os serviços da APRA, devem estar aptos a aplicar a nova tramitação do procedimento concursal, na Região.</p> <p>Coordenação da ERRC com o NRRC, para dar início, ao recrutamento centralizado, que deverá ter lugar após despacho do membro do governo, responsável pelas áreas das finanças e AP (articulação com o mapa anual consolidado de recrutamento).</p>

### **3.1 Entrevista**

Propõe-se, neste trabalho de projeto, como método de seleção facultativo, a «entrevista profissional de seleção», cuja ponderação não deverá ser superior a 20%. Pelas razões enunciadas no subcapítulo 2.5, deverá este método ser utilizado, como complemento dos métodos de seleção obrigatórios, quando a ocupação do posto de trabalho, e conseqüentemente, as funções a desempenhar, assim o justifiquem, ou seja, como método de seleção facultativo.

Cabe à entidade empregadora pública decidir se o procedimento concursal comum irá comportar este método de seleção, tal como, os restantes métodos de seleção facultativos que venham a ser definidos, na nova regulamentação da tramitação do procedimento concursal, na Região.

### **3.2 Constituição de reservas**

Como modalidades do procedimento concursal pretende-se igualmente, neste trabalho de projeto, propor a constituição de reservas, à semelhança do previsto para a Administração Central e Local, na Portaria nº 233/2022, nos termos mencionados no subcapítulo 2.2.1, sem prejuízo da necessária adaptação regional.

Assim, propõe-se como modalidades do procedimento concursal:

- a) Comum, sempre que se destine ao 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.

Esta modalidade, de recrutamento interno, deverá ter lugar, se o procedimento concursal publicitado, visa a ocupação futura de postos de trabalho, ou a lista de candidatos contenha um número de candidatos aprovados, superior ao dos postos de trabalho a ocupar. A reserva de recrutamento será válida por 18 meses, contados da data da homologação da lista de ordenação final, apenas para os candidatos que na sua

candidatura, manifestem interesse/consentimento, de constituírem a respetiva reserva, durante o prazo estipulado, desde que preencham os requisitos para o efeito.

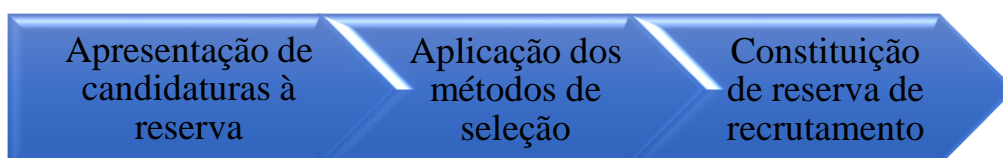
- b) Centralizado, tem como objetivo, adotar a APRA, de recursos humanos qualificados, nas áreas manifestadas pelos vários órgãos e serviços, salvaguardando-se o mérito, a eficiência e a transparência.

Com base num levantamento das necessidades de recursos humanos de vários órgãos e serviços, após despacho do órgão ou serviço que tem competência na área das finanças e AP, a ERRC em articulação com o NRRC, desenvolvem um processo de recrutamento e seleção de candidatos, através da BEP-Açores, que deverá comportar dois procedimentos:

- a) O procedimento para constituição de reserva, resultante da aplicação de dois métodos de seleção: Prova de Conhecimentos e Avaliação Curricular, cuja ponderação, deverá ser de 70% e 30%, respetivamente. A reserva terá a validade de 18 meses, a contar a partir da data da homologação da lista de ordenação final. A percentagem deste procedimento é de 80%.

Após a publicação do procedimento centralizado, segue-se a fase de apresentação de candidaturas à reserva, dentro do prazo fixado para o efeito. Terminado o prazo para apresentação de candidaturas e procedimentos subsequentes a regulamentar, segue-se a fase da aplicação dos métodos de seleção, e posteriormente a fase da constituição de reservas de recrutamento, após homologação da lista de ordenação final dos candidatos da reserva (ver Figura 5).

Figura 5 - Fases do procedimento de constituição de reserva

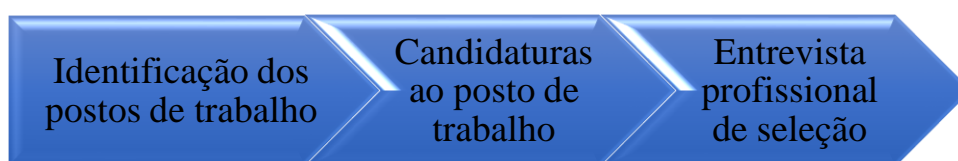


- b) O procedimento de oferta de emprego para colocação de candidato, neste procedimento o candidato que foi colocado em reserva, pode candidatar-se ao

posto de trabalho, colocado em oferta, após a realização da Entrevista Profissional de Seleção. O resultado será obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. A percentagem neste procedimento é de 20%.

Terminada a fase anterior de colocação, os dirigentes máximos dos órgãos e serviços, comunicam às entidades de recrutamento centralizadoras (ERRC e NRRC), que pretendem recrutar trabalhadores com os perfis profissionais identificados na reserva de recrutamento, anteriormente constituída, juntando para o efeito, determinada informação (identificação do nº de postos de trabalho, a modalidade do contrato de trabalho em funções públicas, por exemplo), necessária para que as entidades centralizadoras estejam habilitadas a publicitar a oferta de colocação, na qual deverá constar os órgãos e serviços que pretendem recrutar, o numero e a caracterização de cada posto de trabalho, bem como o quadro de ilha a que se destina, posteriormente e, após outras formalidades necessárias a regulamentar, dá-se a manifestação dos candidatos quanto às preferências pelos postos de trabalho, seguindo-se a elaboração de uma lista, pelas entidades centralizadoras e publicitada na BEP-Açores, com os candidatos ordenados por referência à lista de ordenação final da reserva. Segue-se a convocação pelos órgãos ou serviços para a realização da entrevista profissional de seleção, em consonância com as fases do procedimento, elencadas na Figura 6.

Figura 6 - Fases do procedimento de oferta de colocação



Após estes dois procedimentos, realiza-se a celebração do contrato de trabalho em funções públicas. No recrutamento centralizado o objetivo é o órgão ou serviço poder recorrer à reserva, quando tem necessidade de recursos humanos, para prosseguir com as competências e atribuições.

Na fase da constituição de reserva, o procedimento e a aplicação dos métodos de seleção, deverão ser realizados por um júri nomeado pelo dirigente máximo da DROPEP

de entre, peritos afetos à ERRC e ao NRRC, que conduz o processo até à constituição de reservas.

Na fase do procedimento de oferta de emprego para colocação, a Entrevista Profissional de Seleção deverá ser realizada por um júri nomeado, pelo respetivo órgão ou serviço, que pretende recrutar, o qual deverá ser indicado, via BEP-Açores, às respetivas entidades de recrutamento centralizado, dada a importância, deste método de seleção, para a entidade empregadora pública, com vista a selecionar o melhor trabalhador, para ocupação do respetivo posto de trabalho.

O recrutamento e a seleção de trabalhadores, não é uma atividade que deve ficar restrita à área de gestão de recursos humanos. Quanto maior for a participação do órgão ou serviço, com o candidato, maiores serão as oportunidades de sucesso e de integração do trabalhador com a sua nova função. As características requeridas para a função e, portanto, as que se buscam e se analisam, no candidato, devem ser objetivas, claras e bem definidas (Chiavenato,1999).

Terminada esta fase, os candidatos não colocados em nenhum órgão ou serviço, permanecem na lista de ordenação final da reserva durante 18 meses, contados a partir da homologação da lista de ordenação final, podendo ser convocados, em caso de nova oferta de colocação, pelo que, este procedimento deverá comportar uma fase subsequente de oferta de colocação, durante o prazo máximo de validade (18 meses).

### **3.3 Justificativo das medidas**

A proposta apresentada no subcapítulo anterior, justifica-se essencialmente, pelas seguintes razões, que comportam os objetivos a traçar neste trabalho de projeto, como estratégia para o novo procedimento concursal, na Região Autónoma dos Açores:

- a) Dar cumprimento, aos objetivos previstos no Programa do XIII Governo dos Açores, para a APRA;
- b) Adaptar a tramitação do procedimento concursal, no âmbito da LTFP;
- c) Simplificar a regulamentação e tramitação do procedimento concursal, com o objetivo de agilizar o recrutamento na APRA, que deverá ser por suporte eletrónico;

- d) Uniformizar a aplicação dos métodos de seleção, com as especificidades regionais, com particular destaque para a introdução da «entrevista profissional de seleção», como método de seleção facultativo, no procedimento concursal comum;
- e) Possibilitar, a médio prazo, a ocupação de um posto de trabalho, não previsto e autorizado, no mapa anual de recrutamento;
- f) Diminuir o recurso a prestações de serviço, em regime de avença ou de tarefa;
- g) Assegurar a previsibilidade de recrutamento;
- h) Introduzir medidas com vista a salvaguardar a transparência e a imparcialidade;
- i) Racionalizar os meios humanos e financeiros;
- j) Contribuir para a sustentabilidade da APRA, tendo como objetivo a utilização mais sustentável de recursos, através da redução do consumo do papel, e demais consumíveis de impressão, privilegiando a proteção ambiental, a otimização de processos e a modernização de procedimentos administrativos;
- k) Reduzir a despesa pública.

## CAPÍTULO 4 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

O perfil dos trabalhadores em funções públicas, tem vindo a mudar, em função das novas exigências que se colocam à Administração Pública Portuguesa, num contexto, de um mundo globalizado.

Ora, não se pretendendo, no presente capítulo, fazer uma repetição do trabalho de projeto elaborado, importa destacar, a evolução e a importância da gestão de recursos humanos, na Administração Pública, que se modificou consoante o tipo de Estado, as reformas que foram introduzidas e a adaptação do Modelo de Gestão Pública. Neste sentido, a relevância que deverá ser atribuída na aquisição de experiências vivenciadas por outros Países, com destaque, na adoção para a Nova Gestão Pública, de natureza gestonária, com impacto significativo, na gestão de recursos humanos, que em Portugal, resultou num novo quadro normativo de enquadramento, indispensável para o desenvolvimento, deste novo modelo de gestão. Na verdade, é importante saber crescer, com estas experiências de outros Países.

Por outro lado, atendendo a que os princípios e as normas, do procedimento concursal na AP, estão previstos na LTFP, afigura-se como necessário regulamentar a tramitação do procedimento concursal na Região, no âmbito deste diploma, sem prejuízo das necessárias adaptações à Região Autónoma dos Açores.

Concretamente, no que diz respeito aos métodos de seleção, aqui propostos, para recrutar candidatos com vínculo e sem vínculo (prova de conhecimentos e avaliação curricular, como métodos de seleção obrigatórios), e o recurso à «entrevista profissional de seleção», como método de seleção facultativo, sempre que a entidade empregadora pública, considere necessário, em função do posto de trabalho a ocupar.

Neste trabalho de projeto, evidencia-se como perentória, a possibilidade do recurso à «entrevista profissional de seleção», no procedimento concursal. Contudo, pretende-se, igualmente destacar, por um lado a obrigatoriedade do dever de fundamentação, como garantia de defesa para o candidato, por outro, o recurso, como método de seleção facultativo, quando a entidade empregadora pública, assim o considere necessário.

Assume-se como especial importância, a possibilidade do recurso a este método de seleção, no entanto, propõe-se a atribuição de uma ponderação, que não deverá ser superior a 20%, por forma a garantir, que é um método de seleção imperativo no

procedimento concursal, mas não, *de per si*, decisivo para a escolha recair naquele candidato.

Se por um lado este trabalho de projeto apresenta como necessário adaptar e adequar o concurso público na Região, e apresenta vantagens, em comparação com o regime que está em vigor. Por outro lado, tem como limitação, a não existência de métricas quantitativas, que possibilitem uma avaliação das reclamações dos candidatos, em sede de audiência prévia, em específico, na fase que antecede a revogação da «entrevista profissional de seleção», em comparação com a atual, e a subsequente análise do impacto, desta medida de revogação, no recrutamento público, na Região Autónoma dos Açores. Situação idêntica, em relação às três Provas de Conhecimento, sujeitas a sorteio.

Reconhece-se que o êxito e a implementação do novo procedimento concursal na Região, depende em larga medida da disponibilidade do poder político e do comprometimento da Administração Pública Regional nos Açores, não obstante, anseia-se que o presente trabalho de projeto, possa prestar um contributo, para a realização de trabalhos de investigação no futuro, e que venha dar maior visibilidade ao que, eventualmente poderá ser feito, tendo por base o presente trabalho de projeto.

## Referências Bibliográficas

- Alegre, C. (1996). *Regime Jurídico de Recrutamento e Seleção de Pessoal*. Almedina.
- Almeida, P. T. (1995). *A Constituição do Estado Liberal. Elite Política e Burocracia na Regeneração (1851-1891)* [Dissertação de Mestrado, Universidade Nova de Lisboa]. Repositório da Universidade Nova de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10362/2345>
- Amaral, D. F. (2015). *Curso de Direito Administrativo* (4ª ed.). Almedina.
- Brown, K. (2004). Human resource management in the public sector. *Public management review*, 6(3), 303-309. <https://doi.org/10.1080/1471903042000256501>
- Caetano, M. (1994). *Estudos de história da administração pública portuguesa*.
- Caupers, J. (2002). *Introdução à Ciência da Administração Pública*. Âncora Editora.
- Chiavenato, I. (1999). *Gestão de Pessoas. O novo papel de recursos humanos nas organizações*. Campus.
- Corte-Real, I. (2008). Public management reform in Portugal: successes and failures. *International Journal of Public Sector Management*, 21(2), 205-229. <http://dx.doi.org/10.1108/09513550810855663>
- de Oliveira, S. C. F. (2021). *Procedimentos Concursais de Recursos Humanos na Administração Pública: Processos Judiciais no Tribunal Constitucional* (Doctoral dissertation, Instituto Politecnico do Porto (Portugal)).
- Decenzo, R. (2001). *Administração de recursos humanos* (6ª ed.). S. Paulo.
- Ferlie, E. (1996). *The new public management in action*. Oxford University Press, USA.
- Fernandes, A. L. M. (1991). *Direito do Trabalho – I Introdução. Relações Individuais de Trabalho*. Almedina.
- Leite, J. G. R. (1987). *A Autonomia dos Açores na Legislação Portuguesa (1892-1947)*. Assembleia Regional dos Açores.
- Lobos, J. A. (1979). *A administração de Recursos Humanos*. Atlas.
- Marras, J. P. (2001). *Administração de Recursos Humanos: Do operacional ao estratégico* (15ª ed.). Futura.
- Moura, P., Arrimar, C. (2008). *Os novos regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores da Administração Pública*. Coimbra Editora.
- Olsen, J. P. (1996). Civil Service in Transition: Dilemmas and Lessons Learned. In J. Hesse, T. A. J. Toonen (eds.), *The European Yearbook of Comparative Government and Public Administration* (vol. III). Baden-Baden: Nomos.

Pimentel, F. (2002). *Guia Prático sobre Concursos de Pessoal na Função Pública*. Almedina.

Rocha, J. A. O. (1999, junho 14). *Reforma da Administração Pública é Possível* [Sessão de conferência]. Reformar a Administração Pública: um imperativo, Lisboa. <https://hdl.handle.net/1822/2939>

Rocha, J. O. (2001). *Gestão Pública e Modernização Administrativa*. INA.

Rocha, J. A. (2005). Quadro geral da evolução da gestão de recursos humanos na administração pública.

Rocha, J. O. & Ferraz Esteves de Araújo, J. F. (2007). Administrative reform in Portugal: problems and prospects. *International Review of Administrative Sciences*, 73(4), 583-596. <https://doi.org/10.1177/0020852307083461>

Rocha, J. A. O. (2010). *Gestão Pública: Teoria, Modelos e Práticas*. Escolar editora.

Rocha, J. A. O. (2020). New Human Resources Management in Portuguese Public Administration. *Journal of Political Science*, 22, 50-58. <https://doi.org/10.21814/perspectivas.2675>

Rolo, N. (2019). *Manual de Administração e Governação Pública* (vol. I). AAFDL Editora.

Sotomayor, A. (2021). *Princípios de Gestão de Recursos Humanos*, Rei dos Livros.

Shuguang, W., & Shuyang, Z. (2021). Transformation and Strategic Development of Human Resource Management in Public Sector Under Digital Economy. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 453, 77-80. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210407.015>

Tavares, A. (2019). *Administração Pública Portuguesa*. Fundação Francisco Manuel dos Santos.

Wholey, J. S. (1999). Performance-based management. *Public Productivity Review*, 22(3), 288-307. <https://doi.org/10.2307/3380705>

## **Legislação**

Decreto-Lei n° 27199, de 16 de novembro, da Presidência do Conselho (1936). Diário da República: I série n° 269. <https://dre.tretas.org/dre/data/1936/11/16/>

Decreto-Lei n° 29996, de 24 de outubro, Presidência do Governo (1939). Diário do Governo: I série n° 249. <https://dre.tretas.org/dre/82182/decreto-lei-29996-de-24-de-outubro>

Decreto de 10 de abril de 1976., Constituição da República Portuguesa (1976). Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa. <https://dre.tretas.org/dre/2481544/decreto-de-aprovacao-da-constituicao-de-10-de-abril>

Decreto-Lei nº 171/82, de 10 de maio, do Ministério da Reforma Administrativa (1982). Diário da República: I série, nº 107. <https://dre.tretas.org/dre/1114/decreto-lei-171-82-de-10-de-maio>

Decreto-Lei nº 498/88, de 30 de dezembro, do Ministério das Finanças (1988). Diário da República: I série, 8º suplemento, nº 301. <https://dre.tretas.org/dre/3055/decreto-lei-498-88-de-30-de-dezembro>

Decreto-Lei nº 155/92, de 28 de julho, da Presidência do Conselho de Ministros (1992). Diário da República: I-A série, nº 172. <https://dre.tretas.org/dre/44295/decreto-lei-155-92-de-28-de-julho>

Decreto-Lei nº 183/96, de 27 de setembro, da Presidência do Conselho de Ministros (1996). Diário da República: I-A série, nº 225. <https://dre.tretas.org/dre/77517/decreto-lei-183-96-de-27-de-setembro>

Decreto-Lei nº 204/98, de 11 de julho, da Presidência do Conselho de Ministros (1998). Diário da República: I-A série, nº 158. <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/1998-169842273>

Decreto-Lei nº 4/2015, de 7 de janeiro, do Ministério da Justiça (2015). Diário da República: I-A série, nº 4. <https://dre.tretas.org/dre/320055/decreto-lei-4-2015-de-7-de-janeiro>

Decreto-Lei nº 109-A/2021, de 07 de dezembro, da Presidência do Conselho de Ministros (2021). Diário da República I série, 1º Suplemento, nº 236. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/109-a-2021-175595603>

Decreto-Lei nº 84-F/2022, de 16 de dezembro, da Secretaria-Geral da Economia (2022). Diário da República: I série nº 241. <https://files.dre.pt/1s/2022/12/24101/0000200031.pdf>

Decreto Legislativo Regional nº 49/2006/A, de 11 de dezembro, da Região Autónoma dos Açores- Assembleia Legislativa (2006). Diário da República: I série, nº 236. <https://dre.tretas.org/dre/203884/decreto-legislativo-regional-49-2006-A-de-11-de-dezembro>

Decreto Legislativo Regional nº 50/2006/A, de 12 de dezembro, da Região Autónoma dos Açores - Assembleia Legislativa (2006). Diário da República: I série, nº 237. <https://dre.tretas.org/dre/203926/decreto-legislativo-regional-50-2006-A-de-12-de-dezembro>

Decreto Legislativo Regional nº 27/2007/A, de 10 de dezembro, da Região Autónoma dos Açores – Assembleia Legislativa (2007). Diário da República: I série, nº 237. <https://dre.tretas.org/dre/224958/decreto-legislativo-regional-27-2007-A-de-10-de-dezembro>

Decreto Legislativo Regional nº 41/2008/A, de 27 de agosto, da Região Autónoma dos Açores – Assembleia Legislativa (2008). Diário da República: I série, nº 165. <https://dre.tretas.org/dre/238050/decreto-legislativo-regional-41-2008-A-de-27-de-agosto>

Decreto Legislativo Regional nº 26/2008/A, de 24 de julho, da Região Autónoma dos Açores – Assembleia Legislativa (2008). Diário da República: I série, nº 142. <https://dre.tretas.org/dre/236775/decreto-legislativo-regional-26-2008-A-de-24-de-julho>

Decreto Legislativo Regional nº 27/2008/A, de 24 de julho, da Região Autónoma dos Açores – Assembleia Legislativa (2008). Diário da República: I série, nº 142. <https://dre.tretas.org/dre/236777/decreto-legislativo-regional-27-2008-A-de-24-de-julho>

Decreto Legislativo Regional nº 33/2010/A, de 18 de novembro, da Região Autónoma dos Açores – Assembleia Legislativa (2010). Diário da República: I série nº 224.

Decreto Legislativo Regional nº 2/2014/A, de 29 de janeiro, da Região Autónoma dos Açores – Assembleia Legislativa (2014). Diário da República: I série, nº 5. <https://dre.tretas.org/dre/280426/decreto-legislativo-regional-33-2010-A-de-18-de-novembro>

Decreto Legislativo Regional nº 26/2015/A, de 23 de dezembro, da Região Autónoma dos Açores – Assembleia Legislativa (2015). Diário da República: I série, nº 250. <https://dre.tretas.org/dre/2366633/decreto-legislativo-regional-26-2015-A-de-23-de-dezembro>

Decreto Legislativo Regional nº 11/2018/M, de 03 de agosto, da Região Autónoma dos Açores – Assembleia Legislativa (2018). Diário da República: I série, nº 149. <https://dre.tretas.org/dre/3423135/decreto-legislativo-regional-11-2018-M-de-3-de-agosto>

Decreto Legislativo Regional nº 12/2018/A, de 22 de outubro, da Região Autónoma dos Açores – Assembleia Legislativa (2018). Diário da República: I série, nº 203. <https://dre.tretas.org/dre/3506135/decreto-legislativo-regional-12-2018-A-de-22-de-outubro>

Decreto Legislativo Regional nº 13/2019/A, de 7 de junho, da Região Autónoma dos Açores – Assembleia Legislativa (2019). Diário da República: I série, nº 110. <https://dre.tretas.org/dre/3734134/decreto-legislativo-regional-13-2019-A-de-7-de-junho>

Decreto Legislativo Regional nº 1/2023/A, de 5 de janeiro, da Região Autónoma dos Açores – Assembleia Legislativa (2023). Diário da República: I série, nº 4. <https://dre.tretas.org/dre/5188865/decreto-legislativo-regional-1-2023-A-de-5-de-janeiro>

Decreto Legislativo Regional nº 27/2023/A, de 17 de julho, da Região Autónoma dos Açores – Assembleia Legislativa (2023). Diário da República: I série, nº 137. <https://dre.tretas.org/dre/5413824/decreto-legislativo-regional-27-2023-A-de-17-de-julho>

Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, da Assembleia da República (2007). Diário da República: I série, 1º Suplemento, nº 250. [https://www.uc.pt/protecao-dados/suporte/20200817\\_Lei\\_66\\_b\\_2007\\_consolidada](https://www.uc.pt/protecao-dados/suporte/20200817_Lei_66_b_2007_consolidada)

Lei nº 12-A/2008, de 27 de fevereiro, da Assembleia da República (2008). Diário da República: I série, 1º Suplemento, nº 41. <https://dre.tretas.org/dre/229794/lei-12-A-2008-de-27-de-fevereiro>

Lei nº 2/2009, de 12 de janeiro, da Assembleia da República (2009). Diário da República: I série, nº 7. <https://dre.tretas.org/dre/244416/lei-2-2009-de-12-de-janeiro>

Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, da Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa (2009). Diário da República: I série, nº 30. <https://guiadoinvestidor.dre.pt/PDF.aspx?Idioma=1&DecretoLeiId=38>

Lei nº 59/2008, de 11 de setembro, da Assembleia da República (2014). Diário da República: I série, nº 117. <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2014-57466875>

Lei nº 55-A/2010, de 31 de dezembro, da Assembleia da República (2010). Diário da República: I série, 1º Suplemento, nº 253. <https://dre.tretas.org/dre/281386/lei-55-A-2010-de-31-de-dezembro>

Lei nº 35/2014, de 20 de junho, da Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa (2014). Diário da República: I série, nº 117. <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2014-57466875>

Lei nº 25/2017, de 30 de maio, da Assembleia da República (2017). Diário da República: I série, nº 104. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/25-2017-107094720>

Portaria nº 1553-C/2018, de 31 de dezembro, da Presidência do Conselho de Ministros e Ministério das Finanças e da Administração Pública (2018). Diário da República: I série, 4º Suplemento, nº 252. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/1553-c-2008-243732>

Portaria nº 83-A/2009, de 22 de janeiro, do Ministro de Estado e das Finanças. Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa (2009). Diário da República: I série, 1º Suplemento, nº 15. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/83-a-2009-624401>

Portaria nº 145-A/2011, de 06 de abril, do Ministério das Finanças e da Administração Pública (2011). Diário da República: I série, 1º Suplemento, nº 68. [https://www.unl.pt/sites/default/files/portaria145-a\\_2011\\_procedimentoconcurasal.pdf](https://www.unl.pt/sites/default/files/portaria145-a_2011_procedimentoconcurasal.pdf)

Portaria nº 125 – A/2019, de 30 de abril do Ministério das Finanças (2019). Diário da República: I série, 1º Suplemento nº 83. <https://dre.tretas.org/dre/3696631/portaria-125-A-2019-de-30-de-abril>

Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, do Ministério da Modernização do Estado e da Administração Pública (2021). Diário da República: I série, 1º Suplemento, nº 6. <https://dre.tretas.org/dre/4379635/portaria-12-A-2021-de-11-de-janeiro>

Portaria n° 233/2022, de 9 de setembro, da Presidência do Conselho de Ministros (2022). Diário da República: I série, n° 175. <https://files.dre.pt/1s/2022/09/17500/0000200018.pdf>

Portaria n° 910/2022, de 7 de dezembro, da Região Autónoma da Madeira (2022). Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, I série, Suplemento, n° 218. [Portaria n° 910/2022, de 7 de dezembro, da Região Autónoma da Madeira](#)

Portaria n° 407/2023 de 16 de junho, da Região Autónoma da Madeira (2023). Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, I série, 3° Suplemento, n° 112. [Portaria n° 407/2023 de 16 de junho, da Região Autónoma da Madeira](#)

Resolução da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores n° 38-a/2020/A, de 18 de dezembro, da Região Autónoma dos Açores - Assembleia Legislativa (2020). Diário da República: I série, 1° Suplemento, n° 245. <https://dre.tretas.org/dre/4355633/resolucao-da-assembleia-legislativa-da-regiao-autonoma-dos-aco-res-38-A-2020-A-de-18-de-dezembro>

Resolução do Conselho do Governo, n° 178/2009, de 24 de novembro, da Presidência do Governo – Região Autónoma dos Açores (2009). Jornal Oficial dos Açores: I série, n° 181. <https://dre.tretas.org/dre/265593/resolucao-178-2009-de-24-de-novembro>

Resolução do Conselho de Ministros n° 95/2003, de 30 de julho, da Presidência do Conselho de Ministros (2003). Diário da República: I-B série, n° 174. <https://dre.tretas.org/dre/164998/resolucao-do-conselho-de-ministros-95-2003-de-30-de-julho>

Resolução do Conselho de Ministros n° 53/2004, de 21 de abril, da Presidência do Conselho de Ministros (2004). Diário da República: I-B série, n° 94. <https://dre.tretas.org/dre/171080/resolucao-do-conselho-de-ministros-53-2004-de-21-de-abril>

Resolução de Conselho de Ministros n° 124/2005, da Presidência do Conselho de Ministros (2005). Diário da República: I-B série, n° 149. <https://dre.tretas.org/dre/188382/resolucao-do-conselho-de-ministros-124-2005-de-4-de-agosto>

### **Outras referências**

Acórdão do Tribunal Constitucional n° 265/2011, processo n° 643/10. <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20110265.html>

Acórdão da 1ª Subsecção do CA do STA de 16.12.2009, Processo n° 0882/09 (Ponto II do sumário). <http://www.dgsi.pt/jsta.nsf/35fbbbf22e1bb1e680256f8e003ea931/e61f26dfd095e2b3802576950058167f?OpenDocument&ExpandSection=1>

[Breve caracterização da administração pública central portuguesa, \(2021\).](#)

[Bolsa de Emprego Público \(BEP\)](#)

[Bolsa de Emprego Público dos Açores \(BEP-Açores\)](#)

[Direção-Geral da Administração e Emprego Público \(DGAEP\)](#)

Manual Prático Procedimento Concursal (Direção Regional da Educação)  
[https://edu.azores.gov.pt/wp-content/uploads/2017/08/Manual-Pr%C3%A1tico\\_Procedimento-Concursal.pdf](https://edu.azores.gov.pt/wp-content/uploads/2017/08/Manual-Pr%C3%A1tico_Procedimento-Concursal.pdf)

[Mapa Anual Global Consolidado de Recrutamento](#)

[O Recrutamento do Trabalhador Público, do Provedor de Justiça, \(2013\).](#)

Parecer do Conselho Consultivo da Procuradoria-Geral da República - P000471996; DR:  
10-12-97.

<http://www.dgsi.pt/pgrp.nsf//b74aa071f6161be48025829700366faf?OpenDocument&ExpandSection=-4>

[Relatório do Provedor de Justiça à Assembleia da República, \(2011\).](#)

**UNIVERSIDADE DOS AÇORES**  
**Faculdade de Economia e Gestão**

Rua da Mãe de Deus  
9500-321 Ponta Delgada  
Açores, Portugal