

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA



RECRUTAMENTO E SELEÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

1 O recrutamento é, em regra, feito por procedimento concursal restrito aos trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

2 A abertura de procedimento para recrutamento de candidato com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo à Administração Pública só é possível mediante autorização e quando se verifique impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por trabalhador com vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

3 Tendo por base proposta setorial de recrutamentos, que inclui os postos de trabalho a preencher através do recrutamento de trabalhadores sem vínculo prévio de emprego público, os membros do Governo responsáveis pelas áreas das Finanças e da Administração Pública aprovam o mapa anual global consolidado de recrutamentos autorizados, após a entrada em vigor do Orçamento do Estado em cada ano.

4 O preenchimento dos postos de trabalho pode ainda ser efetuado por recurso à mobilidade.

5 Nos procedimentos concursais aos quais são admitidos trabalhadores sem vínculo prévio de emprego público aplica-se a quota legal de 5% das vagas existentes reservada a pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade funcional igual ou superior a 60%.



PRESSUPOSTOS DO RECRUTAMENTO

Existência do posto de trabalho no mapa de pessoal do empregador público

Necessidade atual ou previsível (caso se esteja a constituir reserva de recrutamento) de ocupar esse posto

Demonstração de existência de disponibilidade orçamental

Impossibilidade de assegurar o preenchimento do posto de trabalho através de mobilidade

Inexistência de reserva de recrutamento



MODALIDADES DO PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO

Comum, sempre que vise a ocupação, imediata ou futura de postos de trabalho previstos, e não ocupados, no mapa de pessoal de um empregador público.

Centralizado, para constituição de reservas de recrutamento para utilização futura por um conjunto de empregadores públicos. É realizado pela Direção -Geral da Administração e do Emprego Público, que, para o efeito, é a Entidade de Recrutamento Centralizado (ERC).



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM

1. Compete ao dirigente máximo do organismo a decisão sobre a abertura do processo de recrutamento considerando a estratégia, os objetivos fixados, as competências das unidades orgânicas e os recursos financeiros disponíveis.

2. Previamente à abertura de qualquer procedimento para recrutamento de trabalhador, por tempo indeterminado ou a termo resolutivo, sem prejuízo do regime da mobilidade, o dirigente máximo do empregador público tem de executar o procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional para as funções ou os postos de trabalho em causa.

3. O recrutamento está, ainda, condicionado à verificação da existência, no organismo em causa ou na ERC, de candidatos em reserva de recrutamento, para o(s) posto(s) de trabalho a preencher.

4. Compete ao dirigente máximo do serviço a designação e constituição do júri, que é responsável por todas as operações do procedimento concursal. Por iniciativa ou decisão do responsável máximo do serviço, o procedimento de recrutamento pode ser parcialmente realizado por um organismo público ou privado especializado.

5. Os procedimentos concursais são publicitados obrigatoriamente no Diário da República, em plataforma dedicada ao recrutamento e no sítio da internet da entidade, podendo ainda ser publicitados através de outros meios de divulgação.



CANDIDATURAS

1 A entidade competente para autorizar o procedimento concursal indica, em cada caso, a respetiva data de abertura e o prazo para a apresentação de candidaturas.

2 Terminado o prazo para apresentação de candidaturas, o júri procede à verificação dos elementos apresentados pelos candidatos para comprovação do preenchimento dos requisitos de admissão ao procedimento concursal.

3 Os candidatos são notificados para a realização da audiência dos interessados, sendo a notificação efetuada, preferencialmente, através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico.

4 Da exclusão pode ser interposto recurso hierárquico ou tutelar, porém, sem efeito suspensivo do procedimento.

5 Terminada a verificação dos elementos apresentados pelos candidatos e a notificação aos mesmos, inicia-se a fase de aplicação dos métodos de seleção.



REQUISITOS GERAIS DE ADMISSÃO

Os candidatos devem ter pelo menos 18 anos de idade

Robustez física, aptidão e perfil psíquico

A nacionalidade não é, em regra, um requisito para o desempenho de funções públicas

Titularidade do nível habilitacional e da área de formação exigidos para o posto de trabalho em concurso

Não inibição e não interdição para o exercício de funções públicas



FASES COMUNS DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO

Abertura

Decidida pelo dirigente máximo do organismo

Publicitação

No Diário da República
Em plataforma dedicada ao recrutamento
Na página eletrónica do serviço
Em jornal de cobertura nacional

Métodos de seleção

Obrigatórios
Facultativos

Garantias

O direito de recurso é assegurado

Área de recrutamento

Aberta a todos os candidatos que cumpram os requisitos gerais e específicos

Júri

Constituído para assegurar a tramitação do procedimento concursal até à publicação da lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados

Lista final de candidatos

A ordenação dos candidatos é unitária, independentemente dos métodos de seleção aplicados

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) determina quais os métodos de seleção obrigatórios a aplicar em função do universo de candidatos(as) e que devem ser indicados no aviso de abertura do concurso.

MÉTODOS DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIOS

CONTRATO POR TEMPO
INDETERMINADO
Prova de conhecimentos
Avaliação psicológica
Acesso externo

CONTRATO POR TEMPO
INDETERMINADO
Prova de conhecimentos
Acesso interno
[sem a mesma categoria e/ou
identidade funcional]

CONTRATO POR TEMPO
INDETERMINADO
Avaliação curricular
Acesso interno
[com a mesma categoria e
identidade funcional]

CONTRATO A TERMO
RESOLUTIVO
Avaliação curricular



MÉTODOS DE SELEÇÃO FACULTATIVOS

A determinar pelo organismo responsável pelo procedimento concursal

Os métodos de seleção obrigatórios podem também ser utilizados como métodos de seleção facultativos

Avaliação de competências por portfólio

Provas físicas

Exame médico

Curso de formação específica



RECRUTAMENTO CENTRALIZADO

O Recrutamento Centralizado (RC) é um instrumento estratégico que permite o planeamento global e o recrutamento, numa base plurianual, de acordo com as necessidades identificadas por cada área de governo.

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

Os membros do Governo responsáveis pelas Finanças e pela AP são responsáveis pela decisão de iniciar um recrutamento centralizado.

A Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), na sua qualidade de Entidade de Recrutamento Centralizado (ERC) é responsável pela realização do RC.



PROCEDIMENTO CONCURSAL CENTRALIZADO

1

Abertura

Determinada por Despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das Finanças e da AP.

2

Área de recrutamento

Aberto a todos os que cumpram os requisitos gerais e específicos.

3

Publicitação

Em Diário da República.

Em plataforma dedicada ao Recrutamento Centralizado.

No website da Entidade de Recrutamento Centralizado.

A ERC publica o aviso de abertura de procedimento concursal centralizado.

4

Júri

Designado pelo dirigente máximo da ERC, para assegurar a responsabilidade por todas as operações do procedimento concursal centralizado.

5

Candidaturas

A apresentação de candidaturas, bem como toda a comunicação e notificações são efetuadas por via eletrónica, em plataforma dedicada ao Recrutamento Centralizado.

Os candidatos excluídos são notificados para a realização da audiência dos interessados.



PROCEDIMENTO CONCURSAL CENTRALIZADO

6

Métodos de seleção

Provas de conhecimentos.

Avaliação psicológica.

7

Lista de ordenação final da reserva de recrutamento

É apresentada por ordem decrescente da classificação dos candidatos aprovados expressa numa escala de 0 a 20 valores.

Os candidatos são notificados para efeitos da realização da audiência dos interessados.

8

Homologação da lista de ordenação final

A lista de ordenação final é submetida a homologação do dirigente máximo da ERC após a conclusão da audiência dos interessados.

Após homologação procede-se à sua publicitação na plataforma dedicada ao Recrutamento Centralizado.

Do ato de homologação da lista cabe impugnação administrativa.

9

Constituição da reserva de recrutamento

A reserva de recrutamento é integrada pelos candidatos aprovados para o respetivo perfil profissional, de acordo com a sua ordenação. A reserva de recrutamento é válida pelo período de 18 meses a contar da homologação da lista de ordenação final.



PROCEDIMENTO DE OFERTA DE COLOCAÇÃO

1

Utilização da Reserva de Recrutamento

Os dirigentes máximos dos órgãos e serviços que pretendam recrutar trabalhadores com os perfis profissionais identificados na reserva de recrutamento comunicam à ERC essa intenção, acompanhada da informação sobre a oferta de colocação.

2

Publicitação da oferta de colocação

A ERC publicita as ofertas de colocação, indicando designadamente:

- a) Os órgãos ou serviços que pretendem recrutar;
- b) O número e a caracterização de cada posto de trabalho;
- c) O local de trabalho.

3

Manifestação de interesse

Os candidatos manifestam na plataforma dedicada ao Recrutamento Centralizado, nos 3 dias úteis seguintes à publicação das ofertas, a sua preferência relativamente aos organismos cujas necessidades foram publicitadas.

4

Lista de candidatos a entrevistar

Tendo em conta as preferências manifestadas, a ERC elabora uma lista com os candidatos ordenados por referência à lista de ordenação final da reserva.

5

Entrevista

Os candidatos são convocados pelos órgãos ou serviços para a realização de uma entrevista de avaliação de competências, sucessivamente, pela ordem em que se encontram ordenados na lista e, sempre que possível, em número três vezes superior ao número de postos de trabalho a ocupar.

A ponderação, para a valoração final, da entrevista de avaliação de competências é de 25 %.



PROCEDIMENTO DE OFERTA DE COLOCAÇÃO

6

Notificação dos candidatos

Realizadas as entrevistas de avaliação de competências, os candidatos são notificados da lista de colocação da oferta para efeitos de audiência dos interessados.

7

Homologação da lista de colocação da oferta

Concluída a audiência dos interessados, a lista de colocação da oferta é homologada pelo dirigente máximo do órgão ou serviço responsável pelo recrutamento, cabendo deste ato impugnação administrativa.

8

Comunicação de início de funções

Concluído o procedimento de oferta de colocação, os organismos comunicam à ERC a celebração do contrato de trabalho em funções públicas ou assinatura do termo de aceitação, para efeitos de exclusão da lista de ordenação final da reserva.



DRIC e DEOR | março 2023