

Procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior para exercer funções no Gabinete de Gestão de Projetos da Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa

Aviso (extrato) n.º 2846/2023 - Oferta n.º OE202302/0327

Anexo II da Ata 3

PARECER DO GABINETE DE APOIO JURÍDICO RELATIVAMENTE À APLICAÇÃO DO MÉTODO DE SELEÇÃO AVALIAÇÃO CURRICULAR

1. O art. 35.º, n.º 1, da LGTFP delimita 4 universos de candidatos aos quais podem, alternativa ou cumulativamente, ser abertos procedimentos de recrutamento. Concordamos que as alíneas a) a c) se referem a trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, uma vez que aqueles com vínculo a termo estão previstos na alínea d). O inerente Aviso de Abertura deve, então, indicar nos requisitos de admissão se o procedimento concursal é restrito a trabalhadores já detentores de determinado vínculo, sob força do art. 11.º, n.º 3, f) e g), da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento).

→ O procedimento concursal para TS do GGP, ora em apreço, foi aberto sem restrições quanto à detenção prévia de vínculo de emprego público por parte dos candidatos admissíveis.

2. O art. 36.º da LGTFP, por sua vez, trata dos métodos de seleção a obrigatória ou facultativamente aplicar, dependendo da condição específica dos candidatos opositores ao concurso que, como visto no ponto anterior, podem ser à partida restringidos.
3. O n.º 1 comporta a regra, estipulando que é obrigatória a aplicação de prova de conhecimento e de avaliação psicológica.
4. O n.º 2 traz uma exceção à regra: caso sejam opositores a concurso candidatos «que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa», aplicar-se-ão a avaliação curricular e a entrevista. O dispositivo legal condiciona tal direito tão somente ao âmbito da idêntica experiência profissional, não fazendo referência ao vínculo de emprego sob o qual foram executadas tais atribuições/competências/atividades.
5. O n.º 3, por fim, prevê que o próprio candidato beneficiário do disposto no número anterior pode afastar a sua aplicação, mediante declaração escrita, submetendo-se aos mesmos métodos de seleção previstos para os restantes candidatos. Ou seja, comprovada a condição por meio de declaração funcional do empregador de origem, a este candidato devem ser automaticamente aplicadas a avaliação curricular e a entrevista, exceto se for da sua vontade prescindir de tal direito. Tanto é assim que a possibilidade de opção por métodos de seleção é de indicação obrigatória no Aviso de Abertura, sob força do art. 11.º, n.º 3, p), da Portaria, bem como no formulário de candidatura (art. 13.º, n.º 1, e) da Portaria).

→ Havendo, no universo de candidatos opositores ao concurso para TS do GGP, quem comprovadamente se enquadre na exceção (experiência profissional idêntica ao conteúdo funcional caracterizador do posto de trabalho em concurso), devem-lhe ser aplicados os métodos avaliação curricular e a entrevista, com opção de afastamento, por escrito, de tal direito.

→ Atenta-se que na avaliação curricular poderão ser melhor ou pior valoradas as experiências profissionais. Naturalmente, quem tenha executado, em um prévio vínculo de emprego público, as mesmas funções postas a concurso, terão melhores chances destas serem valoradas.

6. O júri do procedimento concursal tem competência para assegurar a tramitação e fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção (art. 9.º da Portaria). Ou seja, o júri não tem competência para definir os métodos de seleção aplicáveis a cada universo de candidatos, devendo-se limitar a cumprir o disposto na legislação em vigor sempre que estiver perante candidatos que satisfaçam as condições para a opção.

→ O texto a respeito da opção por métodos de seleção incluído no Aviso de Abertura do procedimento concursal para TS do GGP reporta-se à redação do art. 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, revogado desde 01/08/2014 pelo art. 42.º da LGTFP. Ou seja, a legislação atualmente em vigor optou por suprimir as condições cumulativas (titularidade da categoria posta a concurso + identidade funcional), mantendo-se só esta última.

«Artigo 53.º

Métodos de selecção

1 - Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, os métodos de selecção a utilizar obrigatoriamente no recrutamento são os seguintes:

- a) Provas de conhecimentos, destinadas a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função; e
- b) Avaliação psicológica destinada a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das restantes competências exigíveis ao exercício da função.

2 - Excepto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de selecção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:

- a) Avaliação curricular incidente especialmente sobre as funções que têm desempenhado na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou actividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado; e
- b) Entrevista de avaliação das competências exigíveis ao exercício da função.» (nosso sublinhado)

Evidências do entendimento:

- I. As FAQs da DGAEP a este respeito dispõem o seguinte:

FAQ - Procedimento Concursal

» 1. A decisão do dirigente máximo do empregador público de proceder ao recrutamento de novos trabalhadores está condicionada?

» 2. A Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, é aplicável a que carreiras?

» 3. Quais são os métodos de seleção obrigatórios a aplicar nos procedimentos concursais destinados à constituição de vínculos de emprego público por tempo indeterminado?

Os métodos de seleção são aplicados tendo em atenção as características dos candidatos e a abrangência do procedimento concursal. Assim:

Quando se trate de procedimento aberto a candidatos não detentores de prévio vínculo de emprego público por tempo indeterminado, são aplicáveis, obrigatoriamente, os métodos de seleção Provas de conhecimentos e Avaliação psicológica.

Caso existam candidatos que estejam a cumprir ou a executar (ou o tenham feito imediatamente antes da situação de valorização profissional) a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, são-lhes aplicáveis os métodos Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação das Competências;

Quando se trate de procedimento aberto apenas a candidatos detentores de prévio vínculo de emprego público por tempo indeterminado, caso não haja lei especial em contrário, é aplicável, obrigatoriamente, o método de seleção provas de conhecimentos, exceto se existirem candidatos que estejam a cumprir ou a executar (ou o tenham feito imediatamente antes da situação de valorização profissional) a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, caso em que a estes é aplicável o método de seleção Avaliação Curricular.

Os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação das Competências podem ser afastados pelos candidatos aos quais são aplicáveis, mediante declaração escrita, caso em que ficam sujeitos aos métodos aplicáveis aos restantes candidatos.

[Cfr. artigo 36.º, n.ºs 1 a 3 e n.º 5 da LETFP]

Quando não se restrinja o universo de candidatos à detenção de vínculo de emprego público, mas existam opositores que comprovem identidade entre a sua experiência profissional e o conteúdo funcional caracterizador do posto de trabalho em concurso, aplica-se-lhes a opção dos métodos de seleção.

Quando o concurso seja restrito a candidatos detentores de vínculo de emprego público, mas existam opositores que comprovem identidade entre a sua experiência profissional e o conteúdo funcional caracterizador do posto de trabalho em concurso, aplica-se-lhes a opção dos métodos de seleção.

Atualizado em: 11/mar/2021

- II. Ata de abertura de procedimento concursal para o mapa de pessoal da DGAEP: na pág. 2 constam considerandos a respeito da opção dos métodos de seleção, passando o júri a deliberar, subsequentemente, somente quanto aos respetivos parâmetros e ponderação.

Júri

Presidente

1.º Vogal Efetivo

(Maria Margarida de Mello dos Santos Reis
Gutterres da Fonseca)

(Patrícia Cristina Dâmaso Paraíba)

2.º Vogal Efetivo

(Anabela de Almeida Pereira)