

“A única coisa que irá redimir a humanidade é a cooperação” (Bertrand Russell)

## RECRUTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS



### Instruções

Este documento corresponde ao formulário de pedido de autorização de recrutamento, sendo utilizável para recrutamento de dirigentes e trabalhadores. Sempre que possível, não imprima. Tramite digitalmente: edite o PDF, mesmo que assinado anteriormente por outrem, com software gratuito como o Foxit Reader e assine com assinaturas digitais, como por exemplo a assinatura qualificada do Cartão de Cidadão.



### Declarações

Todos os intervenientes no presente documento, na qualidade indicada, a desempenhar funções na entidade aqui em causa, ao assinar o presente documento declaram, sob compromisso de honra, que, na data da assinatura, relativamente ao presente procedimento, respeitante ao assunto identificado supra, não se encontram numa situação de conflito de interesses nos termos do n.º 4 do artigo 13.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção, isto é, em situação em que se possa, com razoabilidade, duvidar seriamente da imparcialidade da sua conduta ou decisão, nos termos dos artigos 69.º e 73.º do Código do Procedimento Administrativo e do artigo 24.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. Mais declaram, sob compromisso de honra, que se, no decurso do presente procedimento, vierem a encontrar-se, ou previr razoavelmente vir a encontrar-se, numa situação de conflito de interesses, comunicarão a situação ao superior hierárquico ou, na sua ausência, ao responsável pelo cumprimento normativo, nos termos do disposto no artigo 13.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção.

<b>1</b>	<b>Assunto</b>	
<b>2</b>	<b>Entidade pública instrutora deste processo</b> (se a parte A deste documento for preenchido por entidade pública)	



PARTE A – ASSINATURAS, PARECERES E DESPACHO		N.º INT <sup>1</sup>	
O/A REQUERENTE OU PROMOTOR		DECISÃO FINAL	
Propõe-se a promoção do procedimento de recrutamento nos termos descritos na parte B  (Assinatura preferencialmente eletrónica)		Em face da fundamentação infra, e dos demais termos, toma-se a decisão indicada.	
		Pedido de esclarecimento (assinar aqui para pedido de complemento)	Indeferido (assinar aqui em caso de indeferimento)
PARECER DO/A SUPERIOR HIERÁRQUICO/A (SE NECESSÁRIO)		PARECER DO DIRIGENTE RESPONSÁVEL DOS SERVIÇOS COMPETENTES EM MATÉRIA DE RH	
Desfavorável (assinar aqui em caso de parecer desfavorável)	Favorável (assinar aqui em caso de parecer favorável)	Desfavorável (assinar aqui em caso de parecer desfavorável)	Favorável (assinar aqui em caso de parecer favorável)

<sup>1</sup> Número interno a atribuir, se necessário, no âmbito da entidade pública em questão.



“A única coisa que irá redimir a humanidade é a cooperação” (Bertrand Russell)

OUTROS PARECERES, SE NECESSÁRIOS		OUTROS PARECERES, SE NECESSÁRIOS	
Desfavorável <small>(assinar aqui em caso de parecer desfavorável)</small>	Favorável <small>(assinar aqui em caso de parecer favorável)</small>	Desfavorável <small>(assinar aqui em caso de parecer desfavorável)</small>	Favorável <small>(assinar aqui em caso de parecer favorável)</small>

...

**PARTE B – IDENTIFICAÇÃO DOS TERMOS DO RECRUTAMENTO**

<b>3</b>	<b>Entidade empregadora pública</b>			
<b>4</b>	<b>Carreira ou lugar para a qual é promovido o processo de recrutamento</b>	<b>5</b>	<b>Categoria da carreira ou grau de dirigente</b>	Indicada de seguida:  N/A (unicategorial ou dirigente)
<b>6</b>	<b>Complexidade funcional</b>	<p><b>Grau 1</b> - Escolaridade obrigatória, ainda que acrescida de formação profissional adequada</p> <p><b>Grau 2</b> - 12.º ano de escolaridade ou curso equiparado</p> <p><b>Grau 3</b> - Licenciatura ou grau académico superior a esta</p> <p>Não aplicável: corresponde a recrutamento de dirigente, sem prejuízo dos requisitos aplicáveis ao lugar</p> <p>Não aplicável pela seguinte razão:</p>		
<b>7</b>	<b>Número de vagas a preencher</b>	<b>8</b>	<b>Reserva de postos de trabalho para candidatos portadores de deficiência com grau de incapacidade igual ou superior a 60 %</b> (n.º 1 do artigo 1.º e no n.º 1 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro)	N.º N/A
<b>9</b>	<b>Posto(s) de trabalho</b>			



“A única coisa que irá redimir a humanidade é a cooperação” (Bertrand Russell)

10	<b>Modalidade de processo de recrutamento</b>	<p>Processo concursal de recrutamento de trabalhadores com prévio vínculo de emprego público por tempo indeterminado</p> <p>Processo concursal de recrutamento de trabalhadores sem necessidade de prévio vínculo de emprego público por tempo indeterminado</p> <p>Processo concursal para recrutamento em mobilidade</p> <p>Recrutamento em mobilidade por acordo entre as entidades públicas</p> <p>Recrutamento concursal para lugares de direcção superior e cargos de direcção intermédia</p> <p>Designação em regime de substituição para lugares de direcção superior e cargos de direcção intermédia</p> <p>Outro:</p>
11	<b>Caracterização do posto de trabalho / lugar dirigente</b>	
12	<b>Requisitos gerais</b> (previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas ou outra legislação)	<p>Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial</p> <p>18 anos de idade completos</p> <p>Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar</p> <p>Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;</p> <p>Cumprimento das leis de vacinação obrigatória</p> <p>Outros</p>
13	<b>Requisitos específicos</b> (em caso de dirigente, indicar perfil pretendido para prosseguir as atribuições e objetivos do serviço – complementar infra, se necessário)	



"A única coisa que irá redimir a humanidade é a cooperação" (Bertrand Russell)

14	Júri	<p>Não é aplicável a constituição de júri</p> <p>É necessária a constituição de júri, sendo designadas as seguintes pessoas:</p> <p>Presidente</p> <p>Vogal</p> <p>Vogal</p> <p>Vogal</p> <p>Vogal</p> <p>Vogal</p> <p>Vogal</p> <p>Outros/as</p>
15	<b>Procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional para as funções ou os postos de trabalho em causa</b> (Lei n.º 25/2017, de 30 de maio), ou outros pareceres prévios	<p>Solicitado e informado não dispor de recursos através do processo n.º</p> <p>Não aplicável</p> <p>Outro</p>
16	<b>Constituição de reserva de recrutamento</b>	<p>Não aplicável</p> <p>Sim, nos seguintes termos:</p>
17	<b>Métodos de seleção</b>	
18	<b>Modo de formalização da candidatura</b>	
19	<b>Fundamentação</b>	



"A única coisa que irá redimir a humanidade é a cooperação" (Bertrand Russell)

20	Delegação de competências para atos subsequentes		21	N.º cabimento	
22	Observações				



### PARTE G – FUNDAMENTAÇÃO JURÍDICA

1. Na generalidade das sociedades contemporâneas a estrutura de organização social contempla, a par de pessoas singulares, pessoas coletivas, públicas e privadas.
2. As entidades públicas são criadas nos termos das legislações próprias de cada país, sendo que em qualquer caso lhes está cometida a prossecução do interesse público.
3. A realidade portuguesa não é exceção, sendo que a Constituição da República Portuguesa, no que respeita à Administração Pública, contempla um conjunto de princípios e regras que visam precisamente a prossecução do interesse público.
4. Aliás, a este respeito é claro o número 1 do artigo 266.º da Constituição da República Portuguesa, nos termos do qual "a Administração Pública visa a prossecução do interesse público, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos".
5. Refere o Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo datado de 01-02-2001, emitido no âmbito do processo nº 039384A, e disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que "o conceito de interesse público é um conceito relativo, variável com o tempo, com a região e com os homens", referindo-se ainda que "O interesse público é o interesse coletivo, o interesse geral de uma determinada comunidade, é o bem comum".



*“A única coisa que irá redimir a humanidade é a cooperação” (Bertrand Russell)*

6. A prossecução de interesse público no quadro das entidades públicas e entidades adjudicantes em geral implica não só a criação de condições para a prestação de bens e serviços diretamente a pessoas singulares e coletivas, mas também a valorização do desempenho e das atribuições próprias das entidades, e o suprimento das necessidades próprias respeitantes ao funcionamento dessas entidades.
7. Uma das necessidades das entidades é dispor de recursos em número adequado e suficiente para o desempenho das funções.
8. Para o efeito, as entidades públicas dispõem de mapas de pessoal que contemplam os trabalhadores considerados necessários para a prossecução das atribuições da entidade.
9. A Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, que estabelece o Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Central, Regional e Local do Estado, define um conjunto de normas e procedimentos detalhados sobre o recrutamento, seleção e provimento de cargos dirigentes.
10. Dá-se por integralmente reproduzido esse regime, que trata matérias como requisitos de recrutamento, os perfis de recrutamento, publicação e divulgação e os métodos dos métodos de seleção, nomeadamente relativamente aos cargos de direção superior e intermédia.
11. Por sua vez a Lei Geral do Trabalho em Funções públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, contém um conjunto de normas sobre planeamento de recursos humanos e planeamento.
12. Este diploma artigos dispõem sobre os princípios, nomeadamente igualdade de oportunidades no acesso a cargos públicos, estabelecendo os termos de aprovação dos postos de trabalho a colocar a concurso, e prevendo que o recrutamento na função pública deve ocorrer por meio de concurso, garantindo que o processo seja acessível a todos os candidatos que cumpram os requisitos.
13. Por sua vez o regime de planeamento de recursos para a administração pública, previsto nos artigos 28.º e seguintes da LTFP, estabelece que o empregador público deve planear as atividades e recursos humanos anualmente, considerando a missão, as atribuições e os recursos financeiros disponíveis. Esse planeamento inclui eventuais alterações nas unidades orgânicas e no mapa de pessoal. As necessidades de recrutamento de cada departamento governamental são comunicadas à Secretária-geral responsável, especificando os postos a preencher e suas características. O mapa de pessoal é preparado considerando as atividades permanentes ou temporárias, especificando o número e o tipo de postos de trabalho, as qualificações e competências requeridas e é aprovado com o orçamento.
14. Para o preenchimento dos postos de trabalho, o recrutamento pode ser por tempo indeterminado ou a termo, dependendo da natureza do cargo, sendo prioritariamente restrito a trabalhadores com vínculo público por tempo indeterminado. Quando necessário, pode-se recrutar também profissionais com vínculo a termo ou sem vínculo, desde que autorizado e conforme o mapa anual de recrutamentos. Este mapa é aprovado após a entrada em vigor do Orçamento do Estado e especifica os postos autorizados para cada departamento.
15. Remete-se, em tudo quando aqui não está referenciado, para os respetivos diplomas legais, em concreto, e consoante o aplicável:
  - a. Para a Lei n.º 2/004, de 15 de Janeiro, que aprovou o estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado;
  - b. Para a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada através da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho;
  - c. Para a Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento.