

M

MESTRADO  
GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS

# Procedimentos Concurrais de Recursos Humanos na Administração Pública: Processos Judiciais no Tribunal Constitucional

Sara Cristina Fernandes de Oliveira

12/2020

**VERSÃO FINAL** Esta versão contém as críticas e sugestões dos  
elementos do júri





# Procedimentos Concurrais de Recursos Humanos na Administração Pública: Processos Judiciais no Tribunal Constitucional

Sara Cristina Fernandes de Oliveira

**Dissertação de Mestrado  
apresentado ao Instituto Superior de Contabilidade e  
Administração do Porto para a obtenção do grau de Mestre  
em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos, sob  
orientação de Professora Doutora Viviana Meirinhos.**

Sara Cristina Fernandes de Oliveira

Procedimentos Concurrais de Recursos Humanos na Administração Pública:

Processos Judiciais no Tribunal Constitucional

12/2020

## **Agradecimentos**

De uma forma especial, quero agradecer à Professora Doutora Viviana Meirinhos, orientadora desta dissertação de mestrado, pelas valiosas sugestões e críticas, e cujo incentivo foi determinante na realização de um trabalho desta natureza.

Em particular, à minha família por, mais uma vez, terem proporcionado todas as condições para alcançar este objetivo, e a ti, Gui, pela preciosíssima ajuda.

Por fim, agradeço a todas as pessoas que, de alguma forma, contribuíram para a concretização deste estudo, em especial ao João, pelo estímulo contínuo, força e compreensão manifestadas.

Obrigada!

## **Resumo:**

Com o objetivo de identificar o âmbito das reclamações resultantes dos Procedimentos Concursais de Recursos Humanos na Administração Pública, este estudo apresenta uma revisão sistemática dos documentos jurídicos, que resulta numa análise global sobre as reclamações no contexto português.

Metodologicamente, implementaram-se critérios de seleção que direcionaram a recolha da amostra. Esta integra 38 documentos jurídicos, publicados entre 1991-2020.

Para o desenho da análise categorial da amostra recorreu-se à definição de 11 categorias: (1) o ano, (2) o relator, (3) os recorrentes, (4) os recorridos, (5) a espécie, (6) a vaga, (7) as entidades promotoras, (8) a duração do processo judicial, (9) a fundamentação, (10) os tribunais anteriores e (11) a decisão.

Os resultados demonstram a existência de dois principais fundamentos das reclamações resultantes dos Procedimentos Concursais de Recursos Humanos na Administração Pública: um (e o principal) de natureza de Recrutamento e Seleção de Pessoal (N=32) e, outro, relativo ao Regime de Vinculação e Carreiras dos trabalhadores que exercem funções públicas (N=6).

A principal contribuição dos resultados está na consciencialização dos intervenientes nos Procedimentos Concursais de Recursos Humanos na Administração Pública, nomeadamente, gestores, júris, dirigentes das entidades públicas, de que a maior fonte de insatisfação, que desagua no Tribunal Constitucional, encontra-se diretamente relacionada com o Recrutamento e Seleção de Pessoal. Pretende-se, então, que se reflita sobre os procedimentos inerentes ao Recrutamento e Seleção de Recursos Humanos na Administração Pública, principalmente a nível dos Requisitos de Admissão, colocando-os de forma mais clara e acessível, no sentido de evitar reclamações no âmbito jurídico.

**Palavras chave:** Reclamações; Procedimentos Concursais de Recursos Humanos na Administração Pública; Documentos Jurídicos; Tribunal Constitucional.

## **Abstract:**

In order to identify the scope of complaints resulting from Human Resources Tender Procedures in Public Administration, this study presents a systematic review of legal documents, which results in a global analysis of complaints in the Portuguese context.

Methodologically, selection criteria were implemented that guided the sample collection. This includes 38 legal documents, published between 1991-2020.

To design the categorical analysis of the sample, it has been defined 11 categories: (1) the year, (2) the rapporteur, (3) the applicants, (4) the respondents, (5) the species, (6) the vacancy, (7) the prosecuting entities, (8) the duration of the judicial process, (9) the reasoning, (10) the previous courts and (11) the decision.

The results demonstrate the existence of two main grounds for complaints resulting from Human Resources Tender Procedures in Public Administration: one (and the main) of a Personnel Recruitment and Selection nature (N = 32) and the other relating to the Binding Regime and Careers of workers who exercise public functions (N = 6).

The main contribution of the results is in the awareness of the intervening parties in the Human Resources Tender Procedures in Public Administration, namely, managers, juries, directors of public entities, that the biggest source of dissatisfaction, which flows into the Constitutional Court, is directly related to Personnel Recruitment and Selection. It is intended, then, to reflect on the procedures inherent to the Recruitment and Selection of Human Resources in Public Administration, mainly in terms of Admission Requirements, placing them in a more clear and accessible way, in order to avoid complaints in the legal scope.

**Keywords:** Complaints; Human Resources Tender Procedures in Public Administration; Legal Documents; Constitutional Court.

## **Índice geral**

<b>Introdução .....</b>	<b>X</b>
<b>Capítulo I – Enquadramento Teórico.....</b>	<b>4</b>
1.1.Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública Portuguesa: Evolução Histórica.....	5
1.2. O Procedimento Concursal de Recursos Humanos na Administração Pública ...	17
1.3. O Tribunal Constitucional .....	27
<b>Capítulo II – Metodologia.....</b>	<b>33</b>
2.1. Questão de Investigação e Objetivos .....	34
2.2. Etapas de Investigação.....	35
2.3. Recolha de Dados .....	38
2.4. Tratamento e Análise dos Dados .....	40
<b>Capítulo III– Resultados.....</b>	<b>42</b>
3.1. Caracterização dos Documentos Jurídicos .....	43
3.2. Fundamentação dos processos judiciais .....	48
3.3. Decisão de sentença dos Acórdãos .....	54
<b>Capítulo IV– Discussão de Resultados .....</b>	<b>57</b>
<b>Capítulo V - Conclusões.....</b>	<b>64</b>
<b>Referências Bibliográficas .....</b>	<b>67</b>
<b>Apêndices.....</b>	<b>85</b>
Apêndice I.....	86

## Índice de Figuras

Figura 1- Protocolo da Revisão Sistemática dos Documentos Jurídicos.....	36
Figura 2- Fluxograma PRISMA com o processo de seleção dos documentos.....	41
Figura 3 - Evolução temporal do nº de Acórdãos das Reclamações .....	43
Figura 4 - Nº acórdãos por Relator .....	44
Figura 5 - Nº Acórdãos por Recorrentes .....	45
Figura 6- Nº Acórdãos por Recorridos .....	45
Figura 7 - Distribuição dos Acórdãos por Espécie .....	46
Figura 8 -Tipo de vagas / Nº de Acórdãos.....	47
Figura 9 - Nº de Acórdãos por Entidades promotoras dos Concursos .....	47
Figura 10 - Tempo de duração dos processos judiciais .....	48

## Índice de Tabelas

Tabela 1 - Diplomas jurídicos relevantes para o sistema de Recursos Humanos em Portugal – 1979 .....	7
Tabela 2 - Diplomas jurídicos relevantes para o sistema de Recursos Humanos em Portugal – 1986 - 1995.....	8
Tabela 3 - Novos Regimes Jurídicos para o sistema de Recursos Humanos em Portugal – 1996-2001.....	10
Tabela 4 - Novos Regimes Jurídicos para o sistema de Recursos Humanos em Portugal – 2004-2008.....	11
Tabela 5 - Últimas atualizações das Leis e Decretos-Lei do sistema de Recursos Humanos em Portugal.....	13
Tabela 6 - Objetivo Geral e respetivos Objetivos Específicos .....	35
Tabela 7 - Processo de desenvolvimento da revisão dos documentos (Khan, Kunz, Kleijnen & Antes, 2003) .....	37
Tabela 8 - Descritores com o termo “Concurso”, da Base de Dados Tribunal Constitucional .....	39
Tabela 9 - Fundamentos das reclamações .....	49
Tabela 10 - Fundamentos das reclamações na categoria: Recrutamento e Seleção de pessoal .....	49
Tabela 11 - Fundamentos das reclamações na categoria: Regime de vinculação e de carreiras dos trabalhadores que exercem funções públicas .....	53
Tabela 12 - Relação do N° de Acórdãos / Tribunais anteriores ao TC.....	55
Tabela 13 - Decisão de Sentença por tipo de Acórdãos .....	56

## **Lista de abreviaturas**

CPA - Código do Procedimento Administrativo

CRP - Constituição da República Portuguesa

DGAEP - Direção-Geral da Administração e do Emprego Público

ECCRC - Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento

GRH - Gestão de Recursos Humanos

LTC - Lei do Tribunal Constitucional

LTFP - Lei do Trabalho em Funções Públicas

LVCR - Lei de Vinculação, Carreiras e Remunerações

MP - Ministério Público

PEC - Programa de Estabilidade e Crescimento

PRACE - Programa de Reestruturação da Administração Central do Estado

RCTFP - Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas

RH - Recursos Humanos

RS - Revisão Sistemática

SME - Situação de Mobilidade Especial

TC - Tribunal Constitucional



Esta tese de mestrado contextualiza-se no Mestrado de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos, do Instituto de Contabilidade e Administração do Porto, do Instituto Politécnico do Porto.

A escolha do tema foi sensível às diversas alterações que o procedimento concursal de Recursos Humanos na Administração Pública tem sofrido, as quais pretendem um processo mais justo e equitativo.

Os trâmites dos procedimentos concursais de Recursos Humanos na Administração Pública foram alvo das mais recentes alterações introduzidas pela Portaria nº 125 – A/2019, de 30 de abril.

A Administração Pública 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, 2001).

Tradicionalmente, a Administração Pública é entendida num duplo sentido: sentido orgânico e sentido material. No sentido orgânico, a administração pública é o sistema de órgãos, serviços e agentes do Estado e de outras entidades públicas que visam a satisfação regular e contínua das necessidades coletivas; no sentido material, a administração pública é a própria atividade desenvolvida por aqueles órgãos, serviços e agentes (Oliveira & Dias, 2017).

A globalização, o aumento das exigências dos cidadãos, que estão cada vez mais informados, a necessidade de contenção orçamental e um melhor aproveitamento dos escassos recursos existentes, bem como a necessidade de garantir os valores essenciais do Estado de Direito, tem obrigado a Administração Pública, através de reformas sucessivas que obrigam a uma reformulação das funções do Estado, a reagir rapidamente à mudança, procurando atingir níveis de produtividade e competitividade cada vez maiores, eliminando burocracias e tornando mais rápida a circulação de informação. (Araújo, 2002; Oliveira & Dias, 2017).

Quando hoje se fala em modernização da Administração Pública, estamos necessariamente a referir-nos a uma reforma do Estado e das suas funções. De facto, qualquer reforma da Administração exige reforma do Estado e qualquer reforma do Estado é indissociável da reforma da Administração (Carapeto, 2014).

A reclamação é uma garantia inafastável de qualquer decisão administrativa concursal, nos termos do artigo 161.º, do Código do Procedimento Administrativo (CPA) (2015), que estabelece que se pode reclamar «de qualquer ato administrativo, salvo disposição legal em contrário». O regime jurídico do concurso atual, como os anteriores, garante o recurso hierárquico impróprio da decisão de exclusão de candidatos pelo júri. Trata-se de recurso hierárquico impróprio porque o júri é um órgão administrativo *ad hoc* soberano, não sujeito às ordens ou instruções de qualquer outro órgão administrativo, conferindo a lei ao órgão ad quem poder de supervisão para efeitos de controlo da legalidade da decisão de exclusão (Decreto-Lei n.º 4, Código do Procedimento Administrativo, 2015, artigo 176.º).

O recurso de constitucionalidade é o meio de impugnação junto do Tribunal Constitucional (TC) de sentenças dos tribunais ordinários que, num caso concreto, apliquem normas que estejam sob suspeita de inconstitucionalidade ou então de sentenças que desapliquem normas com fundamento na sua inconstitucionalidade. O recurso inscreve-se no processo de fiscalização concreta de constitucionalidade regulado no art.º 280.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP) (1976) e no art.º 69.º e seguintes da Lei Orgânica do Tribunal Constitucional (LTC) (1982).

Em Portugal, o processo de fiscalização concreta de constitucionalidade é difuso, o que significa que todos os tribunais têm o direito e o dever de tomarem conhecimento de questões de constitucionalidade suscitadas a propósito de normas aplicáveis aos casos por si julgados (Decreto de 10 de abril, Constituição da República Portuguesa, 1976, art.º 204.º). O recurso de constitucionalidade é interposto pelos cidadãos interessados ou pelo Ministério Público junto do Tribunal Constitucional, de forma a pôr em causa as decisões dos tribunais ordinários que apliquem ou desapliquem normas presumidamente inconstitucionais, sendo a norma questionada o objeto do mesmo recurso (Miranda & Medeiros, 2020).

E é das reclamações no âmbito da constitucionalidade dos procedimentos concursais de Recursos Humanos na Administração Pública a que se refere este trabalho. A seleção desta temática fundamentou-se, de uma forma consciente e explícita, na experiência pessoal profissional da investigadora, que no seu quotidiano se depara com o descontentamento nesta área, pretendendo-se adquirir conhecimento desse descontentamento, com base em dados reais.

Assim sendo, colocou-se a seguinte questão de partida: **Qual o âmbito das reclamações resultantes dos Procedimentos Concurrais de Recursos Humanos na Administração Pública?**

Tendo por objetivo a sistematização do conhecimento técnico/jurídico sobre a questão de partida, escolheu-se a metodologia qualitativa, de análise de conteúdo, por categorias.

A investigação pretende compreender as várias dimensões do objeto de estudo e o seu significado. Para isso, o trabalho recorre a uma metodologia qualitativa (Bauer & Gashel, 2008), caracterizando a investigação como flexível, aberta e não prescritiva. Assim, a questão de investigação orienta-se para fenómenos com o intuito de encontrar padrões previsíveis e não previsíveis no tema em estudo, o que requer a análise de uma panóplia de dimensões (Stake, 1995).

Utilizou-se a Revisão Sistemática da Literatura por ser uma técnica de investigação científica cujo objetivo é identificar, avaliar criticamente e organizar uma síntese de resultados e evidências científicas de estudos disponíveis e relevantes, relacionados com um determinado tema de interesse (Cook, Mulrow & Haynes, 1997), e a Análise de Conteúdo por ser um método empírico, muito utilizado nas ciências sociais e humanas cuja prática de investigação permite o desenvolvimento e a replicação de inferências válidas a partir de dados que são estudados no seu contexto, contribuindo para um novo conhecimento, compreensão e representação dos factos (Krippendorff, 2004).

Este trabalho está organizado em cinco capítulos. O primeiro capítulo versa sobre o enquadramento teórico do tema de investigação, fazendo uma abordagem histórica à Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública Portuguesa, desenvolvendo conceitos dos procedimentos concursais de Recursos Humanos na Administração Pública e do Tribunal Constitucional. O capítulo segundo trata da metodologia do estudo, que é de carácter exploratório e qualitativo, possibilitando conhecer dos processos que chegam ao Tribunal Constitucional, no âmbito dos procedimentos concursais de Recursos Humanos na Administração Pública. No terceiro e quarto capítulos apresentam-se e discutem-se, respetivamente, os resultados obtidos. Finalmente, no último capítulo, os resultados da análise procedimental servirão de base às conclusões do estudo e a futuras propostas de investigação.

## **CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO**

---

## **1.1. Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública Portuguesa: Evolução Histórica**

Falar de reforma administrativa em Portugal é, principalmente, referir as mudanças que ocorreram nas últimas quatro décadas com o regresso do regime democrático em abril de 1974. Até então, as iniciativas de reforma foram esporádicas, algumas sem consequências visíveis. Pode-se mesmo afirmar que a grande reforma administrativa realizada antes do regime democrático ocorreu em 1935, a qual incidiu, fundamentalmente, sobre as questões do pessoal. Só na década de sessenta é que se esboçou novamente uma tentativa reformadora, enquadrada nos planos de desenvolvimento elaborados na altura, mas sem grande êxito. Apesar dos vários estudos, diagnósticos e propostas de reforma, a forte resistência à mudança impediu a implementação da reforma (Araújo, 2002).

É com o advento da democracia que surge um grande impulso reformador, despoletado pelas necessidades de democratização do país, de desenvolvimento económico e das concomitantes reformas económicas e sociais. Contudo, a definição do modelo de Estado e de Administração Pública que se pretendia para o país só assume contornos claros mais tarde, a partir de meados da década de oitenta (Araújo, 2002).

A evolução das práticas de Recursos Humanos (RH) em Portugal passou por grandes transformações ao longo do séc. XX, conforme refere Sousa et al. (2006). As novas funções atribuídas à Administração Pública a partir das crises das décadas de 70 e 80, e os vários movimentos de reforma e modernização administrativas, contribuíram para as fortes mudanças na área dos Recursos Humanos. 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).

Foram várias as estratégias de reforma legislativa adotadas para mudar o funcionamento da função pública, assentes num forte enquadramento jurídico, dividindo o antes e o após 25 de abril (Carapeto & Fonseca, 2014). A primeira grande reforma da função pública, segundo Rocha (2010), surgiu no ano de 1935, através do Decreto-Lei n.º 26115, de 23 de Novembro, tendo como objetivos a diminuição e reorganização do número de funcionários segundo critérios uniformes aplicáveis a todos sem exceção, a redução das diferentes retribuições mensais ou salários a certas categorias, o tratamento dos magistrados, professores e médicos que faziam parte de quadros especiais da função pública, segundo os critérios de valor

económico e social e o afastamento da ideia de que o vencimento superior de alguns funcionários lhes conferia ou garantia “maior honorabilidade” ou credibilidade perante os demais (Nunes, 2009).

Carapeto e Fonseca (2014) referem que aquela lei foi reformulada em 1969 através do Decreto-Lei n.º 49410, de 24 de novembro, procurando combater a burocracia e aumentar a tecnicidade da Administração. Segundo estes autores, destacam-se, neste âmbito, as seguintes medidas implementadas: a reclassificação de certas categorias e uniformização de retribuição entre funções análogas, o aumento de salários pela incorporação nestes, dos subsídios complementares e a constituição de um corpo de funcionários técnicos cuja remuneração é superior à do grupo administrativo.

Este período caracterizou-se como incongruente e irracional e as retribuições eram pouco claras, verificando-se que o passo mais marcante da reforma administrativa, antes do regime democrático, foi dado em 1935. Assim, apesar da necessidade de uma reforma, do desenvolvimento económico e da construção de um Estado de Providência, as reformas nunca foram aplicadas convenientemente e permaneceram inalteradas até abril de 1974 (Carapeto & Fonseca, 2014).

Na sequência da revolução democrática de 25 de Abril de 1974 ocorreram diversas modificações na função pública. Até 1978 não houve mudanças significativas ou relevantes que pudessem alterar o sistema herdado do Estado Novo, devido à grande instabilidade governamental (Carapeto & Fonseca, 2014; Rocha, 2010). Apenas se atualizaram alguns vencimentos e se corrigiram aspetos pontuais no sistema (Rocha, 2010). Em 1979, sob a proteção do quinto governo constitucional, é publicada uma série de diplomas (Tabela 1).

A construção do Estado de Providência apenas se começou a estruturar após o 25 de Abril de 1974, e o aumento dos funcionários públicos, consequência direta da criação de um sistema universal de saúde, da universalização da Segurança Social e a implementação de novas políticas sociais, vai ter como consequência um aumento da despesa pública (Carapeto & Fonseca, 2014; Mendes, 2012).

A Gestão de Recursos Humanos (GRH) é uma área que, ancorada em teorias organizacionais e comportamentais, tem passado por uma franca evolução ao longo dos séculos XX e XXI, tanto do ponto de vista teórico como da própria aplicação, o que se traduz em novos desafios (Câmara, Guerra & Rodrigues, 2016).

## Tabela 1

*Diplomas jurídicos relevantes para o sistema de Recursos Humanos em Portugal – 1979*

Assunto	Diplomas
Aposentação	Decreto-lei n.º 191- A, de 25 de junho
Pensões de Sobrevivência	Decreto-lei n.º 191 – B, de 25 de junho
Reestruturação de carreiras	Decreto-lei n.º 191 – C, de 25 de junho
Estatuto disciplinar	Decreto-lei n.º 191 – D, de 25 de junho
Revisão dos vencimentos	Decreto-Lei n.º 191/79 – E, de 25 de junho
Regime do pessoal dirigente	Decreto-Lei n.º 191/79 – F, de 25 de junho

Fonte: Adaptado de Rocha, 2010 e Diário da República Eletrónico

No ano de 1982 é publicado um novo conjunto de diplomas que ficou conhecido por “pacote de 10 de maio” (Rocha, 2010). Estes diplomas, na sua generalidade, regulamentam a legislação de 1979 e não acrescentam nada de novo.

No ano de 1983 surge o Decreto Regulamentar n.º 44 – B/83, de 1 de junho, sobre a classificação de serviço. No ano de 1984, o Decreto-Lei n.º 24/84, de 16 de junho, consagra o estatuto disciplinar dos funcionários públicos, e já no ano de 1985 são reestruturadas as carreiras através do Decreto-Lei n.º 248/85, de 15 de junho (Rocha, 2000). Este último, por seu turno, foi alterado pelo Decreto-Lei n.º 317/86, de 25 de setembro. Neste período não se verificaram grandes alterações no funcionamento da Administração Pública, apesar de serem anos conturbados, pois Portugal vivenciou, entre 1976 e 1986, dez governos constitucionais (Rocha, 2010).

No período compreendido entre 1986 e 1995, as condições políticas e económicas foram mais favoráveis, o que permitiu uma abordagem sistemática à reforma administrativa. Portugal começou a beneficiar das verbas provenientes dos fundos estruturais da

Comunidade Económica Europeia. São três os objetivos gerais que orientaram as propostas de reforma desenhada neste período, designadamente, proporcionar melhores serviços aos utentes, aumentar a formação dos funcionários públicos e melhorar a gestão dos recursos (Quinta, 2013).

Neste período merece destaque, para o sistema de Recursos Humanos em Portugal, os diplomas referidos na Tabela 2 (Rocha, 2010).

## **Tabela 2**

*Diplomas jurídicos relevantes para o sistema de Recursos Humanos em Portugal – 1986 - 1995*

Assunto	Diplomas
Regime geral da estruturação de carreiras na Administração Pública	Decreto-Lei n.º 317/86, de 25 de setembro, (altera o Decreto-Lei n.º 248/85, de 15 de junho)
Regime jurídico da duração de trabalho na Administração Pública	Decreto-Lei n.º 187/88, de 27 de maio
Regime jurídico a que deve obedecer o recrutamento e seleção de pessoal na função pública	Decreto-Lei n.º 498/88, de 30 de dezembro (complementado pelo Decreto Lei n.º 52/91, de 25 de Janeiro)
Novo regime de férias, faltas e licenças do funcionalismo público	Decreto-Lei n.º 497/88, de 30 de dezembro
Novo sistema retributivo da função pública	Decreto-Lei n.º 184/89, de 2 de junho
Define o estatuto do pessoal dirigente	Decreto-Lei n.º 323/89, de 26 de setembro
Princípios gerais relativos à higiene e segurança no trabalho	Decreto-lei n.º 441/91 de 14 de novembro,
Lei dos Disponíveis, que procurou racionalizar e redistribuir os efetivos da	Decreto-Lei n.º 247/92, de 7 de novembro

Fonte: Adaptado de Rocha, 2010 e Diário da República Eletrónico

No período compreendido entre 1996 e 2001 existiu uma única preocupação dominante: a gestão dos Recursos Humanos rumo à modernização. Ruivo (2002) refere que tal mudança pressupõe um aumento da participação social na vida da Administração, a criação de orçamentos de base-zero e uma nova forma de gerir os Recursos Humanos, dando-lhes estímulos e motivação. As preocupações ou objetivos, neste período, passam por uma maior desburocratização, maior informação dos cidadãos, mais qualidade, modernização e mais e melhor cooperação e intercâmbio (Rocha, 2000; 2010).

Para além destes, segundo Quinta (2013), há que ressaltar também a eficácia da gestão interna pública. As novas formas de gestão resultaram das designadas mesas parcelares negociais, que haviam sido adotadas para que a reforma resultasse de um processo negocial com os sindicatos representativos (Rocha, 2010). Destas negociações resultaram novos regimes jurídicos, designados na Tabela 3 (Rocha, 2000; 2010).

As novas tendências de trabalho ligadas às novas tecnologias e à pressão para a reforma da Administração Pública levaram a que os funcionários sofressem alterações a nível local (Klumb & Hoffmann, 2016). Estas transformações resultaram em ganhos na produtividade, na melhoria da qualidade dos serviços e em transparência e equidade. Deste modo, é importante a valorização do trabalhador em qualquer organização, pois a atribuição desta importância ditará em parte o sucesso da organização (Rodrigues, 2002).

No entanto, a Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública e na Administração Local foi sofrendo vários constrangimentos, devido a procedimentos rígidos e a falta de recompensas a fim de existir distinção entre os trabalhadores. Segundo Barradas (2002), as autarquias demonstraram não estarem aptas para dar resposta a muitas das questões que se foram levantando.

**Tabela 3**

*Novos Regimes Jurídicos para o sistema de Recursos Humanos em Portugal – 1996-2001*

Assunto	Diplomas
Auditoria de Recursos Humanos na Administração Pública	Decreto-Lei n.º 131/96, de 13 de agosto
Balanço Social na Administração Pública,	Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro
Mobilidade de Recursos Humanos na Administração Pública	Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro
Estatuto do pessoal dirigente e recrutamento dos dirigentes Intermédios	Decreto-Lei n.º 231/97, de 3 de setembro
Formação profissional	Decreto-Lei n.º 50/98, de 11 de março
Recrutamento e seleção de pessoal	Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho
Horário de trabalho	Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto
Higiene e segurança no trabalho	Decreto-Lei n.º 133/99, de 21 de abril
Regime geral de estruturação de carreiras da Administração Pública	Lei n.º 44/99, de 11 de junho, primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 404A/98, de 18 de dezembro
Regime de férias, faltas e licenças dos funcionários e agentes da administração central, regional e local	Lei n.º 117/99, de 11 de agosto, primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março, sobre férias, faltas e licenças
Ingresso, acesso e progressão nas carreiras do regime geral, bem como os respetivos salários	Decreto-Lei n.º 141/2000, de 15 de julho

Fonte: Adaptado de Rocha, 2010 e Diário da República Eletrónico

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 95/2003, de 30 julho, estabelece que a reforma a empreender pretende “racionalizar e modernizar as estruturas, reavaliar as funções do Estado e promover uma cultura de avaliação e responsabilidade, distinguindo o mérito e a excelência” (Rocha, 2010).

A partir do ano de 2003 existiram outras preocupações, como a racionalização de custos, a aproximação dos setores público ao privado e a procura de uma maior eficiência. As análises apontam para a implementação e aplicação de leis que traduzem o quadro de conceitos que informam o *managerialismo*, isto é, a importação para o setor público, das regras de gestão do setor privado (Magro, 2011). Neste período, a primeira reforma iniciada em março de 2006 pretendia reduzir as estruturas do Estado, ou seja, retirar trabalhadores dos serviços e colocá-los em mobilidade especial (Rocha, 2010).

Assim, entre 2004 a 2008, foram publicados os seguintes diplomas de maior relevo (Rocha, 2000; 2010) (Tabela 4).

#### **Tabela 4**

##### *Novos Regimes Jurídicos para o sistema de Recursos Humanos em Portugal – 2004-2008*

Assunto	Diplomas
Estatuto da aposentação	Lei n.º 1/2004, de 15 de janeiro, alterada pela Lei n.º 60/2005, de 29 de dezembro
Estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração pública	Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada pela Lei n.º 51/2005, de 30 de agosto
Lei-quadro dos institutos públicos	Lei n.º 3/2004, de 15 de janeiro, alterada pelo Decreto-Lei n.º 105/2007, de 3 de abril
Organização da administração direta do Estado	Lei n.º 4/2004, de 15 de janeiro, alterada pelo Decreto-Lei 200/2006, de 25 de outubro
Avaliação de desempenho	Lei n.º 10/2004, de 22 de março, alterada pela Lei 66-B/2007 de 28 de dezembro

Contrato individual de trabalho na Administração Pública	Lei n.º 23/2004, de 22 de junho, alterada pelo código do trabalho em funções públicas (Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro)
Vínculos, carreiras e remunerações	Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro
Código de trabalho em funções públicas	Lei n.º 58/2008, de 23 de março
Aprova a Lei geral do trabalho em funções públicas, concretizando uma aproximação ao regime jurídico da Lei Geral do Trabalho, consagrada no Código do Trabalho	Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro
Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas	Lei n.º 58/2008, de 09 de setembro

---

Fonte: Adaptado de Rocha, 2010 e Diário da República Eletrónico

Entretanto, estas Leis e Decretos-Lei têm sido atualizados, havendo versões mais recentes (Tabela 5). Estes diplomas determinam as principais práticas que são utilizadas nas organizações do setor Público em Portugal, destacando-se, entre estas, as competências que se encontram associadas não só ao recrutamento e seleção, mas também às carreiras na função pública, os vínculos e remunerações, a avaliação e desempenho e a formação profissional. Também o conceito de funcionário público e agente foi substituído pelo conceito de “trabalhadores que exercem funções públicas”, na modalidade de contrato de trabalho (Quinta, 2013).

**Tabela 5***Últimas atualizações das Leis e Decretos-Lei do sistema de Recursos Humanos em Portugal*

Assunto	Diplomas
Organização da Administração Direta do Estado	Lei n.º 4/2004, de 15 de janeiro, na sua 8ª versão, Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro
Avaliação de desempenho	Lei n.º 10/2004, de 22 de março, na sua 4ª versão, Lei 66-B/2012, de 31 de dezembro
Estabelece mecanismos de convergência do regime de proteção social da função pública com o regime geral da segurança social	Lei n.º 11/2014, 6 de março, procede à quarta alteração à Lei n.º 60/2005, de 29 de dezembro, à terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro, e à alteração do Estatuto da Aposentação, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 498/72, de 9 de dezembro, e revogando normas que estabelecem acréscimos de tempo de serviço para efeitos de aposentação no âmbito da Caixa Geral de Aposentações
Contrato individual de trabalho na Administração Pública	Lei n.º 23/2004, de 22 de junho, na sua 5ª versão, Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas)
Vínculos, carreiras e remunerações,	Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, revogado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, com exceção das normas transitórias abrangidas pelos artigos 88.º a 115.º
Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas	Lei n.º 58/2008, de 9 de setembro, revogada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho
Aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas	Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, revogada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho
Estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração pública	Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua 7ª versão, Lei n.º 128/2015, de 3 de setembro

Lei-quadro dos institutos públicos	Lei n.º 3/2004, de 15 de janeiro, na sua 15ª versão, Decreto -Lei n.º 96/2015, de 29 de maio
Lei-quadro dos institutos públicos	Lei n.º 3/2004, de 15 de janeiro, alterada pelo Decreto-Lei n.º 96/2015, de 29 de maio
Lei Geral do Trabalho em funções públicas	Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterada pela Lei n.º 2/2020, de 31 de março

---

Fonte: Adaptado do Diário da República Eletrónico

Atualmente, a melhoria dos procedimentos de Gestão de Recursos Humanos no setor público é um processo contínuo, em constante evolução. Deste modo, os funcionários públicos e a sociedade em geral devem dar uma resposta eficaz na prestação de serviços públicos para a população (Klumb & Hoffmann, 2016).

Contextualizando a GRH na Administração Pública, as transformações da sociedade moderna levaram a que o papel do Estado, mais concretamente a sua missão e as suas funções, fossem frequentemente questionadas. Esta realidade revela várias interpretações e consequentemente, várias formas de pensamento. Algumas sociedades defendem que a intervenção do Estado deve ser omnipresente e, por outro lado, predominam lógicas minimalistas “neoliberais” de que quanto menor a intervenção do Estado, melhor será o Estado para a sociedade (Quinta, 2013). No entanto, em qualquer perspetiva está presente a preocupação com o ajustamento relativamente à estrutura e aos recursos humanos.

A Administração Pública 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 Constituição 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, nºs 1 e 2, artigo 266º).

A Administração Pública é composta por um conjunto de órgãos, serviços e agentes do Estado, bem como por pessoas coletivas públicas (Autarquias Locais), que deve satisfazer

as necessidades coletivas da sociedade. Este conceito estabelece um conjunto de funções, a fim de organizar a administração do Estado, com base num sistema regido por normas. Comparativamente, a Administração Privada visa a satisfação de necessidades individualizadas ou necessidades de grupo, mas que não atingem um coletivo (Massuanganhe, 2011). Embora nos dois conceitos estejam subjacentes formas de administração, estas distinguem-se pelo objetivo que estabelecem, pelo fim a que pretendem chegar e pelos meios que utilizam para o alcançar. Ao longo dos anos, as duas formas de administração têm sido instrumento de várias reformas a nível legislativo (Klumb & Hoffmann, 2016).

Com o início da vigência, no dia 1 de Janeiro de 2009, da maior parte do normativo do novo regime de vinculação de carreiras e de remunerações, entretanto revogado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, com exceção das normas transitórias abrangidas pelos artigos 88.º a 115.º, começou um novo ciclo de gestão dos recursos humanos na Administração Pública, centrado, sobretudo, no equilíbrio entre a necessidade de ocupação dos postos de trabalho essenciais à execução das atividades dos órgãos ou serviços e a remuneração, de forma perene ou isolada, do desempenho dos trabalhadores que neles já exercem as suas funções. Nesse sentido, o procedimento concursal para ocupação de tais postos de trabalho, constitucionalmente exigido, desempenha um papel fulcral na gestão do pessoal que exerce funções públicas (Rocha, 2010).

### **Planeamento e Gestão de Recursos**

O modelo estatutário da Função Pública, o excesso de garantias dos funcionários e a rigidez dos instrumentos disponíveis, tem colocado dificuldades na gestão dos recursos humanos, nomeadamente no que concerne à aplicação de novos instrumentos, como a avaliação de desempenho, a mobilidade de pessoal e a introdução de mudanças no comportamento das pessoas. O modelo de gestão de pessoal caracterizava-se pela aplicação legalista de procedimentos de natureza administrativo-normativa sem grandes preocupações de natureza gestonária, o que limita a tomada de decisões estratégicas sobre pessoal (Caetano, 2002).

Na primeira fase do movimento de reforma, houve a preocupação de introduzir um conjunto de reformas na função pública que dignificassem o emprego público (Klumb & Hoffmann, 2016). Foram vários os diplomas que introduziram mudanças no sistema de carreira, nos

métodos e procedimentos de recrutamento, no sistema retributivo e na promoção da mobilidade de pessoal, tal como já referido anteriormente. Estas medidas foram importantes na racionalização do sistema de pessoal e representaram um avanço relativamente ao modelo anterior. No entanto, as carreiras mantiveram-se praticamente como o único instrumento de gestão de pessoal o que, segundo Rocha (2001), impedia uma articulação entre a gestão de recursos humanos e os objetivos da modernização administrativa.

A necessidade de flexibilizar a gestão de pessoal na Administração Pública está na origem da introdução do regime do contrato individual de trabalho, o qual adota regras de direito comum à Administração Pública (Lei nº 23, Contrato individual de trabalho na Administração Pública, 2004), e procura ser uma alternativa ao regime da função pública. Esta modalidade de emprego, que não se aplica às atividades que impliquem o exercício de poderes de autoridade ou o exercício de poderes de soberania, permite a contratação através de um processo de recrutamento e seleção transparente e simplificado, garantindo os princípios da publicitação e da imparcialidade (Busto, 2009).

Existem três modalidades de contratação: contrato por termo indeterminado, contrato de trabalho a termo certo e contrato de trabalho a termo incerto. O recurso a cada uma destas modalidades de contratação obedece a um conjunto de requisitos e limitações, estabelecidas na lei, e que visam disciplinar o recurso a este instrumento de gestão (Lei nº 35, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, 2014).

A aproximação ao regime de emprego do setor privado abre oportunidades para introduzir novos mecanismos de gestão, nomeadamente maior responsabilização dos dirigentes e a introdução de uma cultura gestonária, enquadrando-se no espírito da reforma em curso. Estas mudanças foram acompanhadas pela introdução de um novo modelo de avaliação e pela procura de estruturas organizacionais dotadas de mais autonomia, nomeadamente com o recurso à criação de Institutos Públicos, assumindo esta opção uma orientação estratégica de modernização da estrutura da Administração Pública (Ramalho, 2002). A título de exemplo, em 1985, período em que teve início a reforma de orientação gestonária, existiam 22 Institutos Públicos e, no ano 2000, este número ascendia a 328 Institutos Públicos (Araújo, 2002). Atualmente existem 544 Institutos Públicos, de acordo com a base de dados do Portal Nacional (2019).

As qualificações dos funcionários e a sua formação têm sido outro vetor importante de intervenção dos governos. A formação de recursos humanos pode ser vista como o empenho em melhorar competências individuais, visando alcançar os fins delineados pela organização. No entanto, pretende também dotar os trabalhadores, enquanto indivíduos, de novos conhecimentos e competências que proporcionarão mudanças de comportamentos e atitudes organizacionais (Lisboa et al., 2011).

No que diz respeito à Administração Pública, até 1974, praticamente, não existia formação. Neste período “...o importante era a indocinação das rotinas administrativas, de forma a transformar os funcionários em “estátuas”, isto é, em agentes neutros e frios da aplicação da regra geral ao caso concreto”. (Rocha, 2010, p. 178).

A qualificação dos funcionários tem sido uma preocupação em virtude da necessidade de dotar a Administração Pública de funcionários e quadros qualificados. Na verdade, em 1979, a percentagem de funcionários com escolaridade até 9 anos era de 64%, dos quais 6% não tinham escolaridade. Somente 13,7% dos funcionários possuíam formação superior ou pós-graduada (Mendes, 2012). Em 1999 estes valores alteraram-se significativamente. De acordo com dados da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) (2009), a percentagem de funcionários com escolaridade até 9 anos baixa para metade (cerca de 32%) e destes, cerca de 1,5% não possuem escolaridade. A percentagem de funcionários com formação superior ou pós-graduada aumenta para 26,7% e os restantes funcionários teriam escolaridade superior a 10 anos.

Atualmente, dados da DGAEP (2020) mostram que a percentagem de funcionários com a escolaridade básica é de 21,1%, com o ensino secundário é de 25,2% e com o ensino superior representa já mais de metade do número de funcionários, 53,7%.

## **1.2. O Procedimento Concursal de Recursos Humanos na Administração Pública**

O concurso é o 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,

com vista a patentear as suas aptidões e capacidades indispensáveis para o melhor desempenho da função (Alegre, 1996; Alfaia, 1988).

A Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, regulamenta a tramitação do procedimento concursal nos termos do n.º 2, do artigo 37.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP). No seu artigo 2º, apresenta várias definições, nomeadamente, 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”, Recrutamento “o conjunto de procedimentos que visa atrair candidatos qualificados, capazes de satisfazer as necessidades de pessoal de um empregador público ou de constituir reservas para satisfação de necessidades futuras” e Seleção de Pessoal “o conjunto de operações enquadradas no processo de recrutamento que, mediante a utilização de métodos e técnicas adequadas, permite avaliar e classificar os candidatos de acordo com as competências indispensáveis à execução das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar”.

O trabalho em funções públicas pode ser prestado mediante vínculo de emprego público ou contrato de prestação de serviço. O vínculo de emprego público é aquele pelo qual uma pessoa singular presta a sua atividade a um empregador público, de forma subordinada e mediante remuneração, podendo revestir as seguintes modalidades: Contrato de trabalho em funções públicas, Nomeação e Comissão de serviço. O vínculo de emprego público pode ser constituído por tempo indeterminado ou a termo resolutivo (Lei n.º 35, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, 2014, artigo 6º).

O vínculo de emprego público constitui-se, em regra, pelo contrato de trabalho em funções públicas. O contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob autoridade destas (Lei n.º 7, Código do Trabalho, 2009, artigo 11º).

A matéria do recrutamento de trabalhadores para o exercício de funções públicas encontra-se regulada na Lei n.º 34/2014, de 20 de junho (LTFP) e na Portaria 125-A/2019, de 30 de abril.

Em Portugal, o modelo da função pública atual tem matriz europeia e remonta à revolução francesa com a separação do poder político e a Administração Pública (Rocha, 2005). Em 1883, o *Pendleton Act* (E.U.A.) despoleta o princípio do mérito, estabelecendo três

princípios fundamentais: exames competitivos à entrada no serviço público, relativa segurança de emprego e neutralidade política. Afasta assim o *Spoils System*, em que a entrada na Função Pública dependia do poder político e pôs fim a um longo período de *patronage*, em que os funcionários públicos eram escolhidos na base da confiança política (Rodrigues, 2002).

No nosso país, a primeira referência ao princípio de mérito encontra-se na Constituição de 1820 e na Carta Constitucional de 1822, com a separação de poderes e princípios da neutralidade da Administração. Todavia, só em 1859 se generalizou o mecanismo do concurso em todas as repartições dos ministérios (Rocha, 2005). Apesar daquela generalização, continuavam muitas das práticas de favoritismo e compadrio político, dada a deficiência dos meios de fiscalização e controlo (Almeida, 1995). A racionalização da Administração Pública só foi possível no Estado Novo.

O princípio do mérito e a igualdade de acesso estão assegurados pelo concurso público, conforme dispõe a Constituição da República Portuguesa. O concurso público assume tal importância que tem dignidade constitucional. Determina o artigo 47º, da Constituição da República Portuguesa, na sua versão mais recente de 2005, sob a epígrafe de “liberdade de escolha de profissão e acesso à função pública” que “todos os cidadãos têm o direito de acesso à função pública, em condições de igualdade e liberdade, em regra por via de concurso”. O direito de igualdade no acesso à função pública confere a todos, os que preencham os requisitos legais para ser trabalhador público, o direito de disputar os empregos públicos. O seu conteúdo compreende, no essencial, o direito de candidatura, o direito à igualdade de tratamento e o direito a que a ordenação de mérito seja respeitada na subsequente constituição da relação jurídica de emprego.

Em ordem a prosseguir os objetivos do concurso público, a lei consagra determinados princípios: a) princípio da neutralidade da composição do Júri; b) princípio da divulgação atempada dos métodos de seleção a utilizar, do programa de provas de conhecimentos e sistema de classificação final; c) princípio da aplicação de métodos e critérios objetivos de avaliação e o direito ao recurso (Alegre, 1996; Pimentel, 2002; Rocha, 2005).

O Decreto-Lei nº 171/82, de 10 de maio, logo no seu artigo 1º, vem definir os princípios gerais informadores do recrutamento e seleção de pessoal dos quadros dos serviços ou organismos da Administração Central e dos institutos públicos que revistam a natureza de

serviços personalizados ou de fundos públicos. O preâmbulo deste normativo legal esclarece que, a melhoria da eficiência da Administração está condicionada pela qualidade dos indivíduos que lhe prestam serviço ou atividade, a qual por sua vez é função dos métodos de recrutamento e seleção utilizados. Invoca igualmente o respeito pelo preceito constitucional que determina o acesso de todos os cidadãos, em igualdade de condições, ao exercício de funções públicas que só pode ser garantido pela supressão do critério da livre escolha e pela institucionalização do sistema de concurso como forma de provimento de todos os seus lugares, devendo este fazer apelo aos métodos de seleção mais adequados ao lugar a prover (Rocha, 2005).

Sucedem-lhe o Decreto-Lei nº 498/88, de 30 de dezembro e o Decreto-Lei nº 204/98, de 11 de julho, continuando o concurso público como a forma de recrutamento e processo de seleção normal para admissão à Função Pública (Rocha, 2005). No âmbito do programa de reformas da Administração Pública, que começou em 2004, assumiu especial importância a modificação dos regimes de carreiras, vínculos e remunerações, bem como da gestão dos mapas de pessoal e das normas de recrutamento. Já em 1998, com o Decreto-Lei nº 404-A/98, de 18 de dezembro, haviam sido introduzidas novas normas nas carreiras de regime geral, mas que, comparadas com as que vieram a verificar-se em 2008 e 2009, com a Lei nº 12-A/2008, de 27 de fevereiro, Regimes de Vinculação, de Carreiras e de Remunerações (LVCR) e com a Lei nº 59/2008, de 11 de setembro, Regime e regulamento do contrato de trabalho em funções públicas (RCTFP), pode dizer-se que muitas foram as inovações. Conceitos existentes há dezenas de anos como “quadro de pessoal” e “lugar do quadro”, “promoção” e “progressão”, “nomeação” e “contrato administrativo de provimento” desapareceram, dando lugar a princípios diversos. A gestão de recursos num conceito empresarial, era cada vez mais difícil, principalmente porque o número de profissionais envolvidos ultrapassava as centenas de milhar (Azevedo, 2020).

Com a Resolução de Conselho de Ministros nº 124/2005, o governo criou o Programa de Reestruturação da Administração Central do Estado (PRACE), que tinha como objetivos modernizar e racionalizar a administração central melhorar a qualidade de serviços prestados aos cidadãos pela Administração e colocar a Administração Central mais próxima e dialogante com o cidadão. Estas medidas vieram a refletir-se em diversos normativos 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, o novo código de contratos públicos, etc. Estes normativos legais foram igualmente aplicáveis à Administração Local (Rocha, 2010).

Mais tarde, a Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de Junho (LTFP), com entrada em vigor em 1 de Agosto do mesmo ano, veio juntar vários diplomas, estabelecendo que o Código de Trabalho passasse também a ser um normativo a ter em conta na gestão dos recursos humanos da Administração Pública. Desde a entrada em vigor da LVCR, as regras aplicáveis ao recrutamento passaram a estar associadas ao ciclo anual de gestão de recursos humanos, que começa com a elaboração da proposta de orçamento e do mapa de pessoal que a acompanha. Com as alterações introduzidas em 2017 na LTFP, o empregador público passou a ter igualmente que comunicar as necessidades de recrutamento de pessoal sem vínculo ou com vínculo a termo. Ao dirigente máximo do serviço, depois de conhecido o orçamento atribuído e aprovado o mapa de pessoal, cabe decidir sobre a necessidade ou não de proceder a novas admissões (Azevedo, 2020).

Destas reformas, destaca-se o novo regime de recrutamento na Função Pública, aprovado pela Portaria nº 83-A/2009, de 22 de janeiro, entretanto revogada pela portaria 125-A/2019, de 30 de abril. O objetivo do diploma foi regulamentar a tramitação do procedimento concursal, que se define como 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 (Portaria 125-A, 2019). Em toda a amplitude que lhe é permitida pela Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro (LVCR), isto é, quer na vertente da ocupação imediata de postos de trabalho, quer na de constituição de reservas de recrutamento, ora em cada órgão ou serviço, ora em entidade centralizada. Em qualquer delas, adotaram-se 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 ao da imparcialidade e isenção da composição do júri (Azevedo, 2020).

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 de emprego igualmente por tempo indeterminado, esteja ou não integrado na carreira a que se destina o recrutamento ou até em situação de mobilidade especial (Veiga Moura & Arrimar, 2010). O objetivo do legislador era o seguinte: identificada a necessidade de recrutamento que não possa ser satisfeita por recurso à reserva

constituída no próprio órgão ou serviço, o seu dirigente máximo consulta a Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), no sentido de confirmar a existência ou não de candidatos, em reserva, que permita satisfazer as características dos postos de trabalho a ocupar, tal como definidas no mapa de pessoal (Documento que contém a indicação do número de postos de trabalho de que o órgão ou serviço carece para o desenvolvimento das respetivas atividades). Este conceito foi introduzido com a LVCR. Até lá, as necessidades dos diferentes órgãos da Administração Pública estavam explanadas no Quadro de Pessoal (Lei nº 35, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, 2014, artigos 28º e 29º).

Procurou-se igualmente um equilíbrio entre a necessidade de ocupação dos postos de trabalho essenciais à execução das atividades dos órgãos ou serviços e a remuneração, de forma perene ou isolada, do desempenho dos trabalhadores que neles já exercem as suas funções (Rocha, 2010).

De acordo com a Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, o procedimento concursal para ocupação de postos de trabalho, constitucionalmente exigido, desempenha um papel fulcral na gestão do pessoal que exerce funções públicas.

A Direção Geral da Administração e do Emprego Público, por parecer emitido em Fevereiro de 2009, informou que “o procedimento concursal destina-se prioritariamente à ocupação dos postos de trabalho através de trabalhadores detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado e pessoal em situação de mobilidade especial” (SME - é todo o pessoal que tenha a qualidade de funcionário ou agente dos serviços que sejam objeto de extinção, fusão e reestruturação ou de racionalização de efetivos colocados em situação de mobilidade especial). O pessoal em situação de mobilidade especial mantém a natureza do vínculo, carreira, categoria, escalão e índice detidos, no serviço de origem, à data da colocação naquela situação e fica sujeito às regras em vigor para a sua situação especial, designadamente, ser oponente a concursos de recrutamento da Administração Pública, sempre que detenham os requisitos indispensáveis ao lugar posto a concurso (Lei nº 53, 2006).

Se, dadas as características do posto de trabalho e por motivo de celeridade processual, o órgão ou serviço presumir que se verifica dificuldade em selecionar trabalhadores com aquelas relações jurídicas de emprego público, poderá, mediante despacho autorizador para

o efeito, proceder a publicitação que permita também a candidatura dos trabalhadores em regime jurídico de emprego público por tempo determinado, determinável ou sem qualquer relação jurídica de emprego público. Porém, só esgotada, a colocação dos candidatos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado e candidatos SME, constantes da lista de ordenação final, independentemente dos resultados obtidos, se poderá proceder à colocação de candidatos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo determinado, determinável ou sem relação jurídica de emprego junto dos órgãos e serviços da Administração Pública (Direção Geral da Administração e do Emprego Público, 2009).

Deste modo, e na sequência desta orientação emanada pela DGAEP, os Serviços e, no caso particular dos Municípios, as autarquias, aquando da abertura dos procedimentos concursais, permitiam desde logo, a possibilidade do pessoal não vinculado à função pública poder candidatar-se. Evidentemente que o recrutamento iniciava-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado. No entanto, e tendo em conta os princípios da racionalização e eficiência que devem presidir à atividade municipal, no caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por pessoal vinculado, deveria proceder-se ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego por tempo determinado ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida. No caso das autarquias locais, aquela autorização provinha de despacho emitido pelo respetivo edil (Busto, 2009; Rocha, 2010).

A Lei nº 3-B/2010, de 28 de abril, que aprova o Orçamento de Estado para o ano de 2010, já na sequência da crise que se instalou em 2008, introduz normas acrescidas à LVCR, que vieram limitar o recrutamento de pessoal não vinculado à função pública, criando novas regras aplicáveis a toda a Administração e, igualmente, à Administração Local. Assim, e no caso particular dos Municípios, a emissão do parecer previsto acima referido, passou a ser da alçada da Assembleia Municipal, e somente quando esta autorizar é que a Câmara Municipal poderá recrutar pessoal não vinculado. Ficou ainda regulamentado que, em situações excecionais, devidamente fundamentadas, e ponderada a evolução global dos recursos humanos do município em que o serviço se integra, poderia ser emitido parecer favorável ao recrutamento em número superior à regra de um trabalhador por, pelo menos, duas saídas por aposentação, exoneração, demissão, despedimento ou outra forma de desvinculação. No entanto, as medidas referidas foram novamente reformuladas com a saída

do Programa de Estabilidade e Crescimento (PEC), aprovado pela Lei nº 12-A/2010, de 30 de junho. Uma vez mais, o recrutamento excepcional, ou seja, destinado a pessoas sem vínculo à função pública, passou 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 no setor de atividade a que se destina o recrutamento, bem como a evolução global dos recursos humanos do município em que o serviço se integra; b) a demonstração da impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por pessoas com vínculo à função pública, ou por recurso a pessoal colocado em situação de mobilidade especial ou a outros instrumentos de mobilidade (Rocha, 2010).

Contrariamente à Lei nº 3-B/2010, de 28 de abril, Orçamento de Estado para 2010, a autorização para recrutamento de pessoas não vinculadas passa a ser, nas autarquias, da competência do órgão executivo, sob proposta do presidente da câmara, com o dever de as autarquias locais informarem os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública do recrutamento de trabalhadores (Lei nº 12-A, 2010, n.ºs 3 e 4, artigo 10º).

O Orçamento de Estado para 2011, aprovado pela Lei nº 55-A/2011, de 30 de dezembro, determinou que os municípios que se encontrassem em situação de desequilíbrio financeiro estrutural ou de rutura financeira não pudessem proceder à abertura de procedimentos concursais com vista à constituição de relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado, determinado ou determinável, para carreira geral ou especial e carreiras que ainda não tivessem sido objeto de extinção, de revisão ou de decisão de subsistência, destinados a candidatos que não possuíssem uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída. Relativamente às necessidades de recrutamento excepcional de pessoal resultante do exercício de atividades advenientes da transferência de competências da administração central para a administração local no domínio da educação, o legislador consagrou desde 2010, a não aplicabilidade destas regras restritivas.

Atualmente, por força do Orçamento de Estado para 2020, Lei n.º 2/2020, de 31 de março, na sua versão mais recente, Lei n.º 27-A/2020, de 24 de julho, verificam-se constrangimentos, não só de ordem jurídico-administrativa, mas também de ordem financeira ao nível do recrutamento de pessoal para toda a Função Pública.

Com a entrada em vigor da Lei 12-A/2008, de 27 de fevereiro, assistiu-se a uma profunda alteração do panorama do regime jurídico do emprego público e a uma marcada alteração de todo paradigma do funcionalismo público, assim como do regime jurídico da função pública. Nesse sentido, também a gestão dos recursos humanos no seio da administração foi alvo de reformas e reajustes com o intuito de proceder à harmonização entre as necessidades encontradas para o melhoramento da execução das atividades encontradas nos órgãos ou serviços e a ocupação de postos de trabalho para o efeito (Antunes, 2010). O procedimento concursal para a ocupação desses postos de trabalho revela-se assim essencial nessa gestão de pessoal necessária, sendo que, como já exposto, o procedimento concursal é a regra por imperativo constitucional.

A publicação da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, que estabeleceu os novos regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações, começou um novo ciclo de gestão dos recursos humanos na Administração Pública, centrado no equilíbrio entre a necessidade de ocupação dos postos de trabalho essenciais à execução das atividades dos órgãos ou serviços e a remuneração do desempenho dos trabalhadores que neles já exercem as suas funções. O procedimento concursal para ocupação de postos de trabalho, constitucionalmente exigido, desempenhou, por isso, um papel fulcral na gestão do pessoal que exerce funções públicas (Rocha, 2010).

Na sequência deste diploma foi aprovada a Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, que regulamentou o referido procedimento.

Decorridos 10 anos sobre a sua publicação e entrada em vigor, e considerando a publicação da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, foi aprovada uma nova portaria, Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal, nos termos previstos no n.º 2, do artigo 37.º, do referido diploma, de forma a ajustar aquele procedimento à realidade atual, conciliando a simplificação e agilização processual, fundamental para satisfazer as necessidades dos serviços com um mínimo de encargos administrativos, com todas as garantias dos candidatos em termos de transparência e igualdade de oportunidades, e que visa, essencialmente:

- Agilizar e simplificar a tramitação dos procedimentos concursais, através da utilização preferencial de meios eletrónicos;

- Clarificar as modalidades do procedimento concursal, autonomizando e regulando a tramitação do recrutamento centralizado para satisfação de necessidades de um conjunto de empregadores públicos;

- Obrigar a identificar todos os requisitos de admissão necessários para o concurso, na publicação integral;

- Identificar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas - INA como entidade centralizada de recrutamento, com vista à racionalização de meios humanos e financeiros na realização dos procedimentos concursais, tornando-os mais céleres e a aplicação dos métodos de seleção mais uniforme e igualitária;

- Atualizar as regras de composição e de funcionamento do júri, para operacionalização mais rápida dos processos de recrutamento;

A Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril prevê uma nova modalidade de procedimento concursal, o recrutamento centralizado, que visa dotar a Administração Pública de recursos humanos qualificados, salvaguardando o mérito, a eficiência e a transparência. Este procedimento é assegurado pela Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas – INA, na sua qualidade de Entidade Centralizada de Recrutamento.

### **A convergência do regime jurídico da função pública e o regime laboral privado**

Como referido, o paradigma do regime jurídico do emprego público alterou-se a partir da entrada em vigor da Lei nº 12-A/2008, de 27 de fevereiro, e com a Lei nº 59/2008, de 11 de setembro. Ficou então bem patente a opção legislativa tendente à aproximação entre os dois regimes, direito público e direito privado, não obstante a dificuldade que naturalmente ocorre. Segundo Paloma Olmeda (2003) são evidentes traços de aproximação entre as situações do emprego público e do trabalho subordinado privado, onde se opõem lógicas diversas de construção jurídica que inerem à inserção de cada uma destas situações nas duas grandes áreas do sistema jurídico – o direito privado e o direito público. Contudo, devem registar-se algumas limitações que o legislador cuidou de impor. À partida, as semelhanças entre os trabalhadores sujeitos ao regime jurídico laboral e os trabalhadores com contratos de trabalho em funções públicas são evidentes, tanto do ponto de vista objetivo como do ponto de vista subjetivo, porquanto o vínculo implica a prestação de um serviço ou de um

trabalho e, em ambos os casos, a subordinação jurídica é igualmente idêntica. No entanto, é necessário ter sempre presente a característica que faz a divisão entre uns e outros, isto é, o vínculo jurídico e os interesses em equação (Paloma Olmeda, 2003).

Inerente ao exercício de função pública está o exercício de uma atividade segundo certos parâmetros de dever funcional, próprios desse serviço público, os quais integram o conteúdo da relação de função pública, tendo sempre por objetivo a prossecução do interesse público. Trata-se da relação jurídica estabelecida por um indivíduo e uma pessoa coletiva integrada, no seio da administração pública ou uma entidade pública, pela qual se disponibiliza, mediante o exercício de uma atividade sob a autoridade ou direção dos seus órgãos, a troca de uma remuneração e outras contrapartidas de valor patrimonial e social, a prosseguir os interesses públicos traduzidos nos seus fins institucionais (Molina, 2000).

O domínio material da função pública tem um sentido valorativo específico, denotado pelas ideias da igualdade no acesso, do exercício da atividade laboral de acordo com os princípios gerais da atividade administrativa, do princípio da imparcialidade e da vinculação do empregador, no exercício dos respetivos poderes, pelo princípio da igualdade de tratamento dos trabalhadores. No entanto, em ambos os regimes está subjacente o interesse no cumprimento da prestação por parte do trabalhador. O regime aplicável à relação de função pública é pois, em parte, similar ao regime decorrente do Direito do Trabalho. Esta proximidade reflete uma comunhão de tratamento normativo das questões de trabalho (privado e público) e a aplicação de uma disciplina unitária internacional, europeia e constitucional relativa ao trabalho, mas não em tudo (Monteiro, 2018).

### **1.3. O Tribunal Constitucional**

O Estado português é um Estado de direito democrático (Decreto de 10 de abril, Constituição da República Portuguesa, 1976, artigo 2º). A todos é assegurado o acesso ao direito e aos tribunais para defesa dos seus direitos e interesses legalmente protegidos, não podendo a justiça ser denegada por insuficiência de meios económicos (Decreto de 10 de abril, Constituição da República Portuguesa, 1976, nº 1, artigo 20º).

Todos têm direito, nos termos da lei, à informação e consulta jurídicas, ao patrocínio judiciário e a fazer-se acompanhar por advogado perante qualquer autoridade, bem como

direito a que uma causa em que intervenham seja objeto de decisão em prazo razoável e mediante processo equitativo (Gouveia, 2020).

Para defesa dos direitos, liberdades e garantias pessoais, a lei assegura aos cidadãos procedimentos judiciais caracterizados pela celeridade e prioridade, de modo a obter tutela efetiva e em tempo útil contra ameaças ou violações desses direitos (Decreto de 10 de abril, Constituição da República Portuguesa, 1976, nº 5, artigo 20º).

A Constituição da República Portuguesa define os princípios que constituem a base da organização judiciária e funcionamento dos tribunais em Portugal (Gouveia, 2020; Rodrigues, 2018).

Os tribunais são os órgãos de soberania com competência para administrar a justiça em nome do povo, e na administração da justiça incumbem-lhes aos tribunais assegurar a defesa dos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos, reprimir a violação da legalidade democrática e dirimir os conflitos de interesses públicos e privados. No exercício das suas funções os tribunais têm direito à coadjuvação das outras autoridades (Rodrigues, 2018).

De acordo com a Direção-Geral da Política de Justiça do Ministério da Justiça (n. d.), a Constituição prevê também a possibilidade de existência de instrumentos e formas de composição não jurisdicional de conflitos. Estes materializam-se nas formas de resolução alternativa de litígios ao dispor dos cidadãos.

Com sede em Lisboa, o TC exerce a sua jurisdição no âmbito de toda a ordem jurídica portuguesa, sendo que as suas decisões são obrigatórias para todas as entidades públicas e privadas e prevalecem sobre as dos restantes tribunais e de quaisquer outras autoridades (Lei n.º 28, Lei Orgânica do Tribunal Constitucional, 2019, artigos 1.º e 2.º; Lei n.º 4, 2019).

O Tribunal Constitucional é um tribunal, tal como os demais tribunais previstos na Constituição. É um órgão constitucional que apresenta importantes especificidades quanto à sua competência, composição e funcionamento (Lei n.º 28, Lei Orgânica do Tribunal Constitucional, 1982).

## **Competência do Tribunal Constitucional**

O Tribunal Constitucional é o tribunal ao qual compete especificamente administrar a justiça em matérias de natureza jurídico-constitucional, cabendo-lhe apreciar a inconstitucionalidade e a ilegalidade, nos termos dos artigos 277.º a 283.º da Constituição da República Portuguesa e da sua lei orgânica, Lei n.º 28/82, de 15 de novembro (Decreto de 10 de abril, Constituição da República Portuguesa, 1976, artigo 223.º; Lei n.º 62, 2013, artigo 30º).

Entre as diversas competências do Tribunal Constitucional destaca-se a da fiscalização da conformidade de normas jurídicas — e, em particular, das normas das leis e dos decretos-leis — com a Constituição. Trata-se da competência nuclear do Tribunal e daquela em que mais especificamente se manifesta e avulta o papel de “guarda” ou garante último da Constituição, que esta mesma lhe confia (Miranda & Medeiros, 2020).

Num plano paralelo ao do controlo da constitucionalidade, situa-se a competência do Tribunal Constitucional para fiscalizar, por um lado, a conformidade das normas jurídicas provenientes dos órgãos das regiões autónomas com os respetivos estatutos e, por outro lado, a conformidade das normas emitidas pelos órgãos de soberania com os direitos reconhecidos a cada região autónoma pelo correspondente estatuto (Silva Lopes & Alves, 2017). No exercício desta competência de controlo da legalidade, é o Tribunal chamado a garantir o correto funcionamento do regime autonómico constitucionalmente estabelecido para os Açores e para a Madeira, e o respeito pela repartição de poderes efetuada, no quadro dessa autonomia, entre os órgãos centrais do Estado e os órgãos regionais (Miranda & Medeiros, 2020).

Compete também ao Tribunal Constitucional: a) Verificar a morte e declarar a impossibilidade física permanente do Presidente da República, bem como verificar os impedimentos temporários do exercício das suas funções; b) Verificar a perda do cargo de Presidente da República, nos casos previstos no n.º 3, do artigo 129.º e no n.º 3, do artigo 130.º, da CRP (1976); c) Julgar em última instância a regularidade e a validade dos atos de processo eleitoral, nos termos da lei; d) Verificar a morte e declarar a incapacidade para o exercício da função presidencial de qualquer candidato a Presidente da República, para efeitos do disposto no n.º 3, do artigo 124.º, da CRP (1976); e) Verificar a legalidade da constituição de partidos políticos e suas coligações, bem como apreciar a legalidade das suas

denominações, siglas e símbolos, e ordenar a respetiva extinção, nos termos da Constituição e da lei; f) Verificar previamente a constitucionalidade e a legalidade dos referendos nacionais, regionais e locais, incluindo a apreciação dos requisitos relativos ao respetivo universo eleitoral; g) Julgar a requerimento dos Deputados, nos termos da lei, os recursos relativos à perda do mandato e às eleições realizadas na Assembleia da República e nas Assembleias Legislativas das regiões autónomas; h) Julgar as ações de impugnação de eleições e deliberações de órgãos de partidos políticos que, nos termos da lei, sejam recorríveis (Silva Lopes & Alves, 2017).

Compete ainda ao Tribunal Constitucional exercer as demais funções que lhe sejam atribuídas pela Constituição e pela lei.

### **Composição e constituição do Tribunal Constitucional**

O Tribunal Constitucional é composto por treze juízes, sendo dez designados pela Assembleia da República e três cooptados por estes. Seis de entre os juízes designados pela Assembleia da República ou cooptados são obrigatoriamente escolhidos de entre juízes dos restantes tribunais e os demais de entre juristas (Decreto de 10 de abril, Constituição da República Portuguesa, 1976, n.ºs 1 e 2, artigo 222º; Lei n.º 28, Lei Orgânica do Tribunal Constitucional, 1982, artigo 12º).

O mandato dos juízes do Tribunal Constitucional tem a duração de nove anos e não é renovável. O Presidente do Tribunal Constitucional é eleito pelos respetivos juízes. Os juízes do Tribunal Constitucional gozam das garantias de independência, inamovibilidade, imparcialidade e irresponsabilidade e estão sujeitos às incompatibilidades dos juízes dos restantes tribunais (Decreto de 10 de abril, Constituição da República Portuguesa, 1976, n.ºs 3 a 5, artigo 222º).

A lei estabelece as imunidades e as demais regras relativas ao estatuto dos juízes do Tribunal Constitucional (Decreto de 10 de abril, Constituição da República Portuguesa, 1976, n.º 6, artigo 222º).

No TC, o Ministério Público (MP) é representado pelo Procurador-Geral da República, que se pode fazer coadjuvar e substituir pelo Vice-Procurador-Geral da República e por procuradores-gerais-adjuntos, exercendo estes últimos os cargos em comissão de serviço

(Lei n.º 68, 2019, al. a), n.º 1, artigo 8.º e al. b), n.º 1, artigo 19.º, artigos 20.º, 172.º; Lei n.º 4, 2019, artigo 44º).

A coordenação da representação do MP no TC é assegurada por um dos procuradores-gerais-adjuntos, designado, bienalmente, pelo Procurador-Geral da República (Lei n.º 68, 2019, n.º 3, artigo 20º).

O artigo 50º, da Lei Orgânica do Tribunal Constitucional (1982) refere que, para efeitos de distribuição e substituição de relatores, a ordem dos juízes é sorteada anualmente na primeira sessão do ano judicial. O Presidente não recebe processos para relato, e o Vice-Presidente fica isento da distribuição de processos da 2.ª e da 4.ª espécies, sendo-lhe distribuído apenas um quarto dos processos da 3.ª espécie que couberem a cada um dos restantes juízes.

### **Funcionamento do Tribunal Constitucional**

O Tribunal Constitucional funciona em sessões plenárias e por secções (Lei n.º 28, Lei Orgânica do Tribunal Constitucional, 1982, n.º 1, artigo 40º), consoante a natureza da matéria sobre que é chamado a pronunciar-se.

São julgados em secção os recursos e as reclamações em processos de fiscalização concreta da constitucionalidade e da legalidade (exceto quando o Presidente determine que o julgamento se faça em sessão plenária, como medida necessária para evitar divergências jurisprudenciais ou quando tal se justifique em razão da natureza da questão a decidir (Lei n.º 28, Lei Orgânica do Tribunal Constitucional, 1982, artigo 79º-A), bem como os processos de candidatura à eleição do Presidente da República (Lei n.º 28, Lei Orgânica do Tribunal Constitucional, 1982, artigo 93º). As restantes decisões são tomadas em plenário.

Existem três secções, não especializadas, sendo cada uma delas constituída pelo Presidente ou pelo Vice-Presidente e por mais quatro juízes, segundo distribuição feita pelo próprio Tribunal no início de cada ano judicial (Lei n.º 28, Lei Orgânica do Tribunal Constitucional, 1982, artigo 41º).

O Tribunal reúne ordinariamente, em regra todas as semanas, de acordo com a periodicidade fixada no início de cada ano judicial (Lei n.º 28, Lei Orgânica do Tribunal Constitucional,

1982, alínea. d), artigo 36º). Reúne extraordinariamente quando convocado pelo Presidente, por iniciativa própria ou a solicitação da maioria dos juízes em efetividade de funções.

As sessões plenárias ou de secção só podem realizar-se achando-se presente a maioria dos respetivos juízes em efetividade de funções, sendo as deliberações tomadas à pluralidade de votos dos juízes presentes (não obstante o artigo 42º, da Lei Orgânica do Tribunal Constitucional não o dizer expressamente, o Tribunal tem entendido que a necessidade de formar maioria se aplica tanto à decisão como à fundamentação).

Cada juiz dispõe de um voto e o Presidente — ou o Vice-Presidente, quando o substitui — tem voto de qualidade. Assim, em caso de empate na votação, considera-se vencedora a posição que tiver obtido o seu voto. Os juízes vencidos podem fazer declaração de voto (Lei nº 28, Lei Orgânica do Tribunal Constitucional, 1982, nº s 3 e 4, artigo 42º).

Para efeitos de distribuição há as seguintes espécies de processos: 1.ª Processos de fiscalização preventiva da constitucionalidade; 2.ª Outros processos de fiscalização abstrata da constitucionalidade ou legalidade; 3.ª Recursos; 4.ª Reclamações e 5.ª Outros processos (Lei nº 28, Lei Orgânica do Tribunal Constitucional, 1982, artigo 49º).

Após a admissão, os processos são distribuídos, por sorteio, a um relator (o juiz a quem o processo for distribuído fica a ser o relator, incumbindo-lhe deferir todos os termos do processo até ao final – Código do Processo Civil) (Lei nº 28, Lei Orgânica do Tribunal Constitucional, 1982, artigos 49º e 50º), que resolve todas as questões com ele relacionadas que não careçam de intervenção coletiva (Lei nº 28, Lei Orgânica do Tribunal Constitucional, 1982, artigos 78º-A e 78º-B) e elabora um memorando ou projeto de acórdão (decisão de um tribunal constituído por mais de um juiz; pode tratar-se da decisão de um tribunal coletivo de 1.ª instância ou de uma decisão de um tribunal superior – *site* da Procuradoria Geral Distrital do Porto) contendo o enunciado das questões sobre as quais o Tribunal se deverá pronunciar (Lei nº 28, Lei Orgânica do Tribunal Constitucional, 1982, artigo 58º, nº 2, artigo 65º, nº 1, artigo 67º, artigo 78º-B, nº 1, e artigo 100º, nº 3).

Na sede do Tribunal funcionam as assembleias de apuramento geral dos resultados dos referendos nacionais e das eleições do Presidente da República e dos Deputados ao Parlamento Europeu (Miranda & Medeiros, 2020).



Este capítulo apresenta as opções metodológicas realizadas no âmbito deste trabalho de investigação, nomeadamente as opções referentes à recolha e ao tratamento dos dados, de forma a responder à pergunta de partida da investigação. Assim, neste capítulo, é descrito o processo metodológico percorrido e consequentemente as opções tomadas com o intuito de apresentar os elementos centrais no desenvolvimento da investigação: a questão de partida, os objetivos do estudo e procedimentos metodológicos (Neuman, 2000).

## **2.1. Questão de Investigação e Objetivos**

Este estudo apresenta uma estratégia de pesquisa fundamentada no contacto com um conjunto de conhecimentos: (1) considerável, pois foi extraído de documentos jurídicos publicados durante o espaço de tempo de trinta anos; (2) específico, uma vez que se refere à problemática das reclamações no âmbito dos procedimentos concursais de RH na Administração Pública; (3) comprovado, porque foram publicados pelo Tribunal Constitucional.

A revisão da teoria apresentada no primeiro capítulo desta dissertação permitiu a delimitação do objeto de estudo, Procedimentos Concurais na Administração Pública: Processos Judiciais no Tribunal Constitucional. Nesta perspetiva, o desenho metodológico foi elaborado com o intuito de responder à seguinte questão de investigação: **Qual o âmbito das reclamações resultantes dos Procedimentos Concurais de Recursos Humanos na Administração Pública?**

Formulada a questão de investigação, pretende-se com este estudo concretizar os objetivos apresentados na Tabela 6.

## Tabela 6

### *Objetivo Geral e respectivos Objetivos Específicos*

Objetivo Geral	Objetivos Específicos
Identificar o âmbito das reclamações resultantes dos Procedimentos Concursais de Recursos Humanos na Administração Pública.	Sistematizar a informação constante nas Reclamações referentes à Tramitação dos Procedimentos Concursais de Recursos Humanos na Administração Pública;  Identificar os objetos-alvo das reclamações dos Procedimentos Concursais de Recursos Humanos na Administração Pública;  Identificar as decisões das reclamações dos Procedimentos Concursais de Recursos Humanos na Administração Pública.

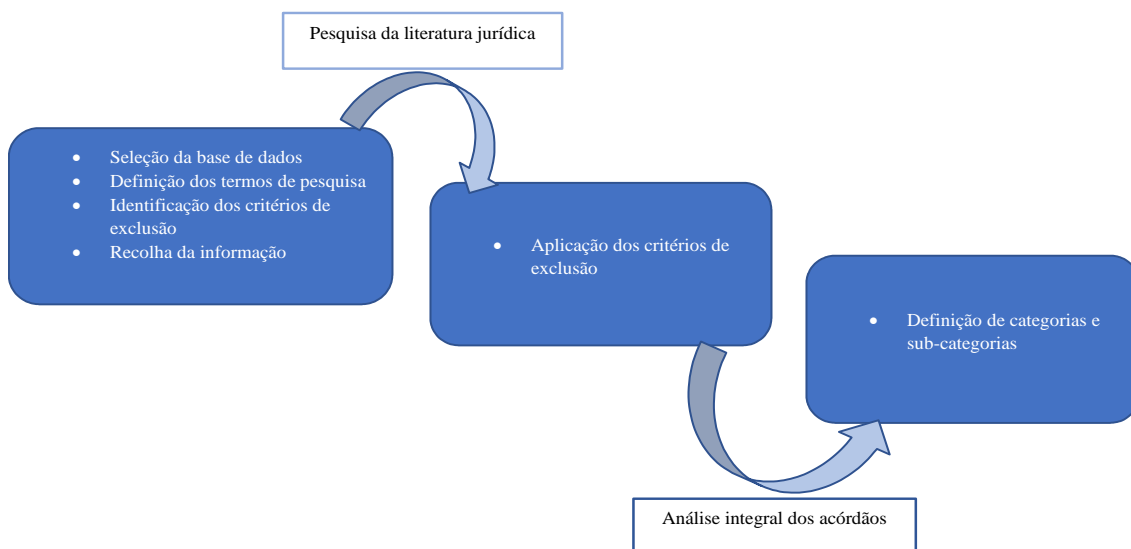
## 2.2. Etapas de Investigação

Para atingir estes objetivos, desenhou-se uma estratégia de pesquisa, sustentada numa Revisão Sistemática (RS) de documentos técnicos/jurídicos, Acordãos, do Tribunal Constitucional, no âmbito dos Procedimentos Concursais de Recursos Humanos na Administração Pública. Tendo em conta o objetivo primordial do estudo, a utilização desta estratégia permitiu a recolha de documentos relativos à temática específica das reclamações resultantes dos Procedimentos Concursais de Recursos Humanos na Administração Pública, possibilitando a síntese de evidências documentais jurídicas, através da identificação e interpretação dos documentos disponíveis (Biolchini, Mian, Natali, Conte & Travassos, 2007).

São vários os autores que apresentam protocolos para realizar este tipo de investigação (Bettany Saltikovnn, 2012; Higgins et al., 2020; Sampaio & Mancini, 2007). Neste caso em específico, utilizou-se como base o modelo PRISMA (Figura 2) para desenvolver o protocolo da RS e ainda os procedimentos subsequentes às etapas definidas que materializam a RS de forma explícita e objetiva – Figura 1 (Liberaty, Atman, Tetzlaff et al, 2009).

**Figura 1**

*Protocolo da Revisão Sistemática dos Documentos Jurídicos*



Não obstante ter tido como material empírico documentos técnicos/jurídicos, utilizou-se como base processual o procedimento sistemático da Revisão Sistemática da Literatura, permitindo uma avaliação rigorosa, imparcial e abrangente dos documentos (Donato & Donato, 2019). O objetivo foi identificar, avaliar criticamente e organizar uma síntese de resultados e evidências documentais relevantes, relacionados com um determinado tema de interesse, sendo um método planejado previamente que utiliza estratégias que limitam vieses ou erros aleatórios (Cook, Mulrow & Haynes, 1997; Kitchinham, 2007).

Uma RS é uma investigação menos dispendiosa, com métodos sistemáticos pré-definidos para identificar sistematicamente todos os documentos relevantes publicados para uma questão de investigação, avalia a qualidade desses documentos, extrai os dados e sintetiza os resultados (Donato & Donato, 2019).

As RS devem ter um plano definido previamente, um protocolo que descreva todos os passos para que os autores do estudo respondam à questão de investigação (Higgins et al., 2020).

Os objetivos desta RS vão de encontro à questão de investigação e circunscrevem o trabalho do investigador (Bettany-Saltikov, 2012).

A revisão da literatura, apresentada no capítulo I, permitiu a delimitação do problema do estudo, através da verificação do enquadramento teórico no âmbito dos procedimentos concursais de Recursos Humanos na Administração Pública.

De forma a compreender e interpretar o objeto de estudo, e com a finalidade de responder à pergunta de partida com detalhe e coerência, esta dissertação apresenta uma revisão sistemática sem meta-análise. A este estudo estiveram inerentes cinco fases, de acordo com Khan, Kunz, Kleijnen & Antes (2003) (Tabela 7).

**Tabela 7**

*Processo de desenvolvimento da revisão dos documentos (Khan, Kunz, Kleijnen & Antes, 2003)*

Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4	Fase 5
Formulação da questão	Seleção da Base de Dados	Avaliação da qualidade dos documentos	Resumo das Evidências	Interpretação dos Resultados
	Definição dos descritores	(aplicação dos critérios de exclusão)		
	Identificação dos critérios de exclusão e inclusão	Categorização dos documentos		
	Recolha da informação			

A revisão sistemática sem meta-análise, opção técnica selecionada para este estudo, utiliza uma abordagem qualitativa e é designada como uma revisão estruturada, de forma metódica, que procura compreender de forma profunda e abrangente uma determinada área (Cardoso, Alarcão & Celourico, 2010; Clarke & Horton, 2001). Esse resultado concretiza-se através da fusão, análise e síntese de uma amostra de documentos recolhidos, através de uma metodologia estabelecida e ao longo de um período pré-estabelecido de tempo (Davies, 2004).

A escolha da revisão sistemática centra-se em dois fundamentos: (1) a necessidade da existência de uma base dos conhecimentos jurídicos válidos e atualizados, mais concretamente de obter uma perspetiva global dos resultados sobre as reclamações; e (2) a inexistência de estudos em Portugal, sobre a problemática, que utilizem esta opção metodológica. Com recurso à revisão sistemática, pretendemos integrar as diferenças metodológicas e as diversas evidências jurídicas de um conjunto de documentos na área das reclamações dos procedimentos concursais, entre 1991 e 2020.

### **2.3. Recolha de Dados**

Na recolha de dados subjacente a este estudo foram consideradas 3 fases: (1) identificação das fontes de informação; (2) definição do protocolo de pesquisa (critérios de admissão de documentos jurídicos); (3) recolha sistemática dos documentos técnicos.

Para garantir a qualidade e validade dos documentos selecionados para a amostra, pré-estabeleceram-se critérios de seleção das fontes de informação.

Para esta RS foi escolhida como fonte de pesquisa a Base de Dados do Tribunal Constitucional. Esta decisão deveu-se ao facto de se querer verificar daquelas reclamações que prosseguiram até ao limite processual jurídico possível. Ponderou-se a recolha de informação pelas bases de dados dos Supremos Tribunais, tendo-se optado pelo Tribunal Constitucional, pois a recolha de dados, para o tema em estudo, na base de dados do Supremo Tribunal de Justiça revelou-se quase inexistente, e a devolução da informação do Supremo tribunal Administrativo não foi variada em termos de descritores. Isto é, utilizando os descritores definidos, apenas o “Aviso de Abertura de Concurso”, “Concurso curricular” e “Concurso documental”, devolveram resultados.

Verificaram-se os descritores disponíveis na Base de Dados e escolheu-se o termo “concurso”, tendo sido devolvidos 12 resultados, tal como retrata a Tabela 8.

**Tabela 8**

*Descritores com o termo “Concurso”, da Base de Dados Tribunal Constitucional*

Descritores
Aviso de Abertura de Concurso
Concurso
Concurso Curricular
Concurso de contraordenações
Concurso de crimes
Concurso de infrações
Concurso de Professores
Concurso Documental
Concurso na Função Pública
Concurso Público
Concurso Público Internacional
Nomeação de Pessoal sem concurso

Destes, utilizaram-se seis descritores: **“Aviso de Abertura de Concurso”**, **“Concurso Curricular”**, **“Concurso de Professores”**, **“Concurso Documental”**, **“Concurso na Função Pública”** e **“Nomeação de Pessoal sem Concurso”**. Tendo em consideração o objetivo deste estudo e o facto de a qualidade da amostra final depender da qualidade das fontes primárias, esta etapa metodológica foi especificamente concebida para garantir a seleção dos documentos com mais impacto no contexto jurídico do tema em estudo.

Esta opção e procedimentos de recolha de dados resultou numa amostra de 38 Acórdãos. A listagem dos mesmos, por descritor, é apresentada no apêndice I, por ordem decrescente da linha temporal e por ordem alfabética dos respetivos descritores. Os *outputs* da base de dados não estão distribuídos proporcionalmente pelos descritores utilizados.

Como critérios de seleção foram considerados: (1) publicação pela fonte de informação selecionada e (2) cumprimento dos critérios de pesquisa estabelecidos no descritor. Contudo,

a admissibilidade dos documentos jurídicos também teve em conta dois critérios de exclusão: (1) documentos duplicados e (2) o conteúdo não integrar o âmbito/objeto do estudo.

Foi critério de integração a publicação do documento pela fonte de informação selecionada. As fontes de informação podem ser seccionadas por categorias, bases de dados científicas, repositórios académicos, livros ou outras fontes diversas (Bettany-Saltikov, 2012).

A procura eficaz envolveu a escolha certa de palavras-chave, termos adequados e a escolha de bases de dados científicas que possuam estudos mais próximos ao tema em pesquisa (Sampaio & Mancini, 2007).

O acesso aos resultados da Base de Dados do Tribunal Constitucional aconteceu entre Maio e Julho de 2020.

## **2.4. Tratamento e Análise dos Dados**

Após a recolha dos dados, o primeiro procedimento do tratamento e análise dos dados foi a aplicação dos critérios de exclusão.

O tratamento dos resultados obtidos foi realizado em MS Excel, no qual foram listados todos os documentos jurídicos obtidos na pesquisa.

Para a análise do conteúdo dos documentos, com o objetivo de uniformizar a linguagem utilizada e, deste modo, consolidar os dados, identificaram-se categorias que melhor contribuem para a análise ótima dos conteúdos, de acordo com os objetivos.

Para o desenho da análise categorial da amostra recorreu-se à definição de 12 categorias: (1) o ano, (2) o relator, (3) os recorrentes, (4) os recorridos, (5) a espécie, (6) a vaga, (7) as entidades promotoras, (8) a duração do processo judicial, (10) a fundamentação, (11) os tribunais anteriores e (12) a decisão.

De modo a aprofundar a análise foram ainda criadas subcategorias para a categoria 10, fundamentação. Estas categorias corresponderam a categorias emergentes, que decorreram da análise dos dados e, como tal, serão apresentadas no capítulo dos Resultados.

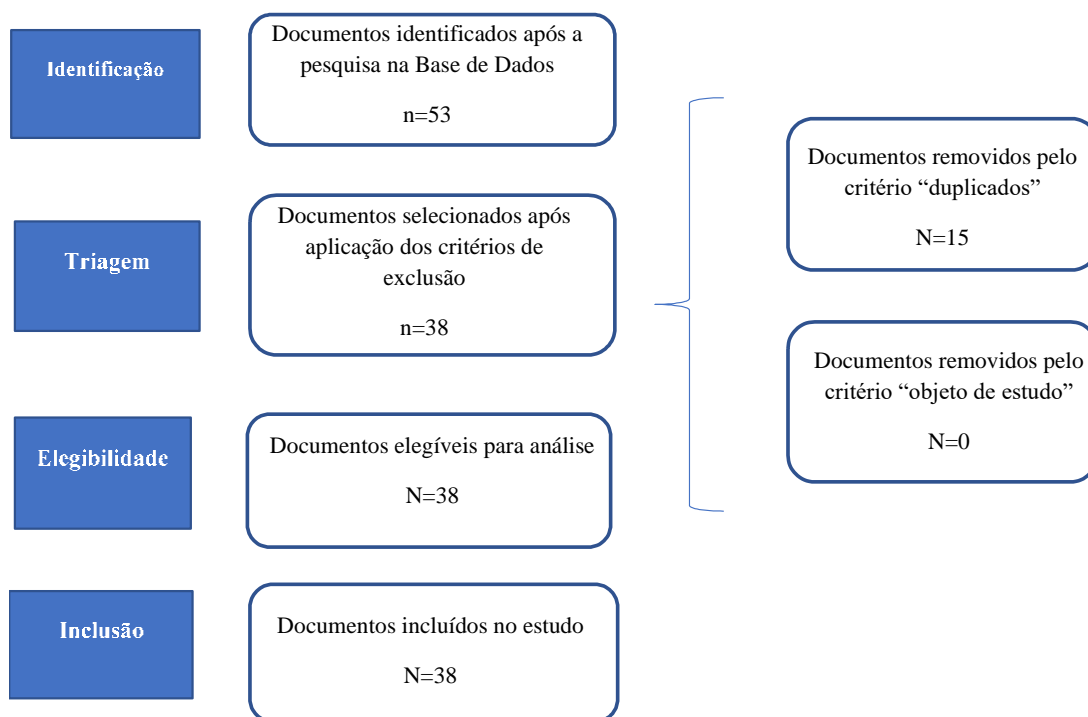
Este processo de categorização foi desenvolvido a fim de reinterpretar a informação disponível na literatura jurídica, para padronizar os dados e facilitar a sua compreensão. Esta fase decorreu de Agosto a Setembro de 2020.

A Figura 2 representa o fluxograma com o processo de seleção dos documentos jurídicos. A primeira etapa identificou um total de 53 documentos. A etapa dois reduziu a amostra para 38 acórdãos, uma vez que foram retirados documentos replicados resultantes dos diferentes descritores utilizados. Na fase seguinte, com a aplicação do critério de exclusão “objeto de estudo”, não resultaram documentos removidos. Por fim, foram analisados os acórdãos disponíveis na base de dados do TC, totalizando uma amostra de 38 documentos.

Por conseguinte, a partir da recolha e análise dos dados referidos, disponibilizamos no capítulo seguinte a consolidação desse conhecimento.

**Figura 2**

*Fluxograma PRISMA com o processo de seleção dos documentos*





Neste capítulo apresenta-se os resultados encontrados, de acordo com a metodologia definida no capítulo anterior.

### 3.1. Caracterização dos Documentos Jurídicos

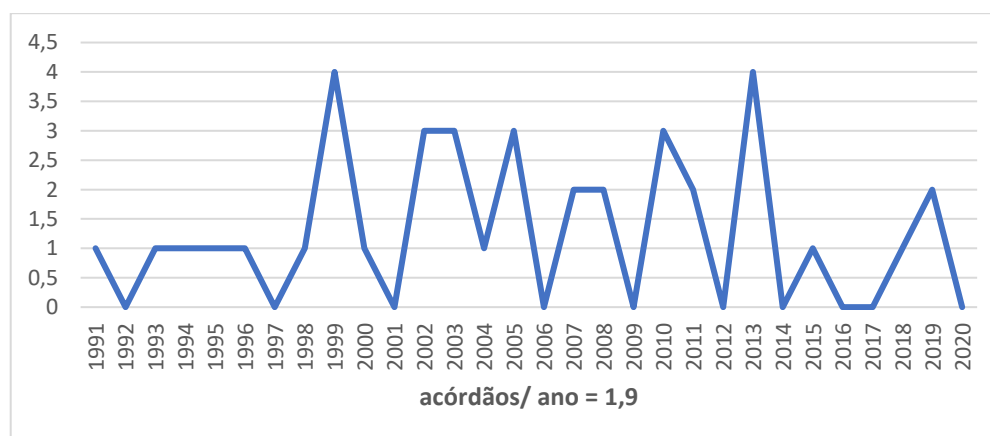
A aplicação dos critérios para esta revisão sistemática resultou na inclusão final de 38 documentos jurídicos.

A Figura 3 exibe uma perspetiva temporal relativamente ao número de acórdãos produzidos, com maior expressão nos anos de 1999 e 2013, com  $n=4$ . Os resultados da pesquisa revelam anos em que não houve acórdãos sobre os procedimentos concursais na Administração Pública, sendo a média de acórdãos/ano de 1,9.

Constata-se uma irregularidade temporal na quantidade de acórdãos emanados pelo Tribunal Constitucional, notando-se, no entanto, que entre os anos de 1997 e 2013 estão presentes os anos com maior volume de reclamações no âmbito deste estudo. Destes resultados é passível de se verificar que não há relação entre o nº de acórdãos com a evolução temporal dos mesmos.

**Figura 3**

*Evolução temporal do nº de Acórdãos das Reclamações*

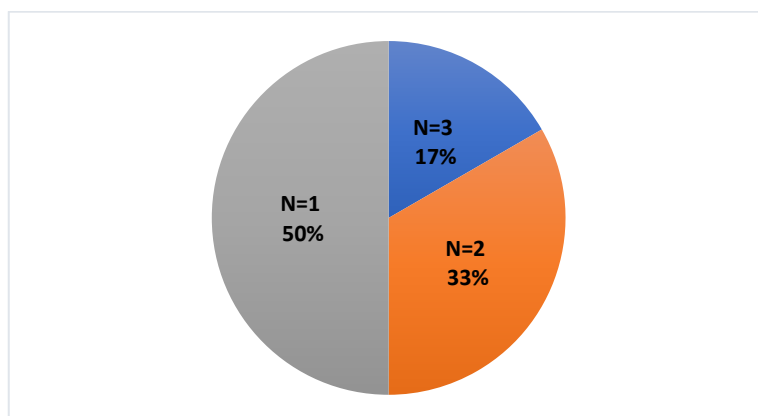


## Relatores

Os resultados do estudo mostram que 50% dos relatores, os juizes dos processos judiciais, são relatores em apenas 1 acórdão, verificando-se que 17% são relatores em 3 acórdãos, tal como evidenciado na Figura 4.

**Figura 4**

*Nº acórdãos por Relator*

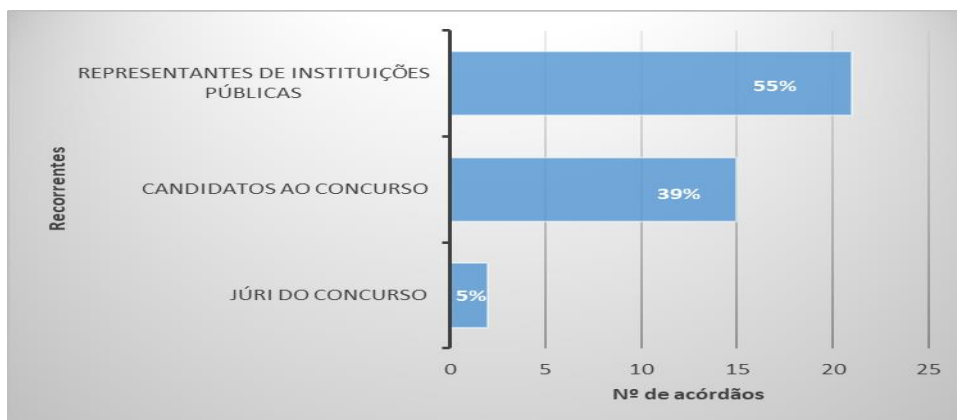


## **Recorrentes: entidade ou quem recorre ou interpõe recurso de certa decisão judicial**

Também se retirou informação sobre os recorrentes, entidade ou quem recorre ou interpõe recurso de certa decisão judicial, dos acórdãos deste estudo. Reteve-se que, do total dos recorrentes, 55% são Representantes de Instituições Públicas, 39% são os próprios candidatos aos concursos públicos e, por último, em 5% dos acórdãos, são o júri dos concursos (Figura 5).

**Figura 5**

*Nº Acórdãos por Recorrentes*



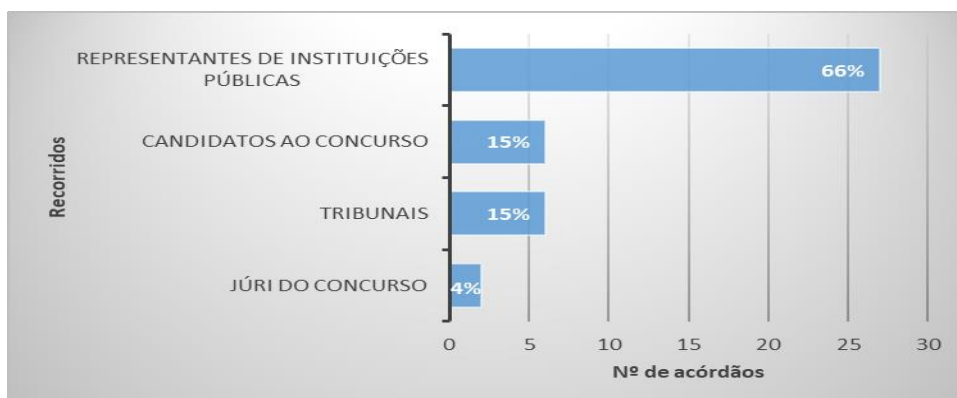
**Recorridos: pessoas ou entidades contra quem se interpõe recurso judicial**

Relativamente às pessoas ou entidades contra quem se interpõe recurso judicial, ou seja, os recorridos, nos acórdãos em estudo são 41, visto que há processos judiciais em que há mais do que um recorrido.

Verifica-se que os Representantes das Instituições Públicas são recorridos em 66% dos acórdãos em estudo. Por último, o Júri do concurso é recorrido apenas em 5% dos processos judiciais (Figura 6).

**Figura 6**

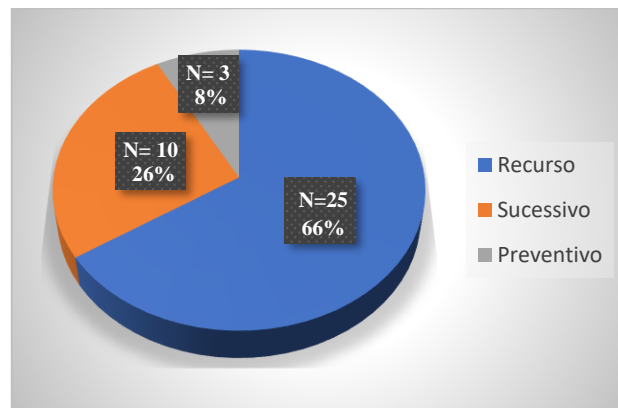
*Nº Acórdãos por Recorridos*



No que se refere ao tipo de documentos jurídicos relativos a processos associados aos procedimentos concursais na Administração Pública, constatou-se que, dos 38 acórdãos que integram este estudo, 66% são Recursos, 26% Sucessivos e apenas 8% Preventivos (Figura 7).

**Figura 7**

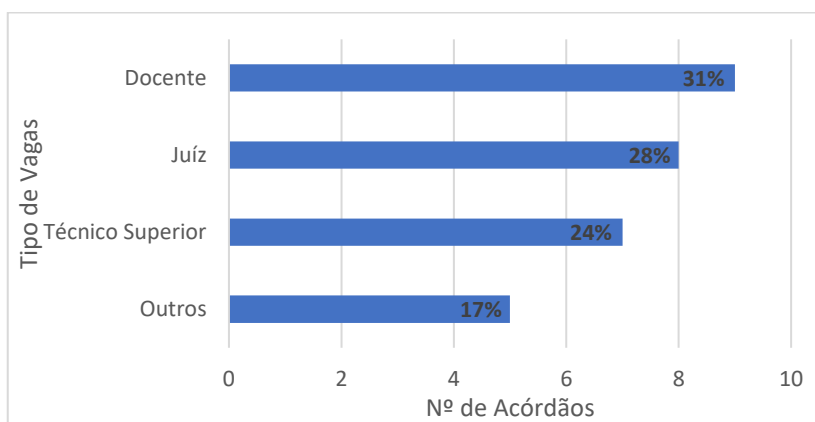
*Distribuição dos Acórdãos por Espécie*



Verifica-se que o maior número de acórdãos está relacionado com vagas para o posto de trabalho de Docente, presente em 31% dos mesmos, seguido de vagas para Juíz, em 28% dos acórdãos, para o posto de trabalho de Técnico Superior, em 24% e Outros representa 17% do total dos acórdãos em estudo (Figura 8).

**Figura 8**

*Tipo de vagas / N° de Acórdãos*

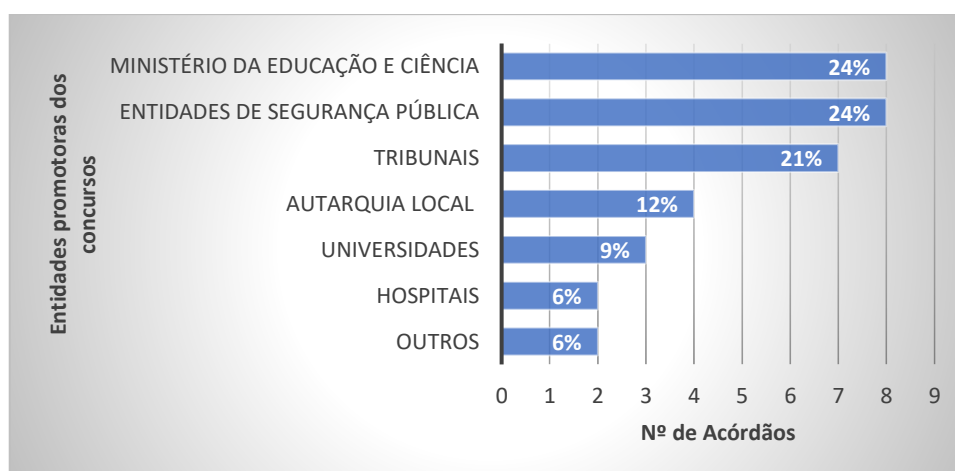


Identificaram-se também as entidades promotoras dos procedimentos concursais dos RH na Administração Pública, cujos procedimentos terminaram em processos judiciais.

Constatou-se que, 24% dos acórdãos referem que as entidades promotoras dos procedimentos concursais dos RH na Administração Pública pertencem ao Ministério da Educação e Ciência e também 24% são Entidades de Segurança Pública. Por último, tanto os Hospitais como outras entidades representam, individualmente, 6% das entidades promotoras dos concursos (Figura 9).

**Figura 9**

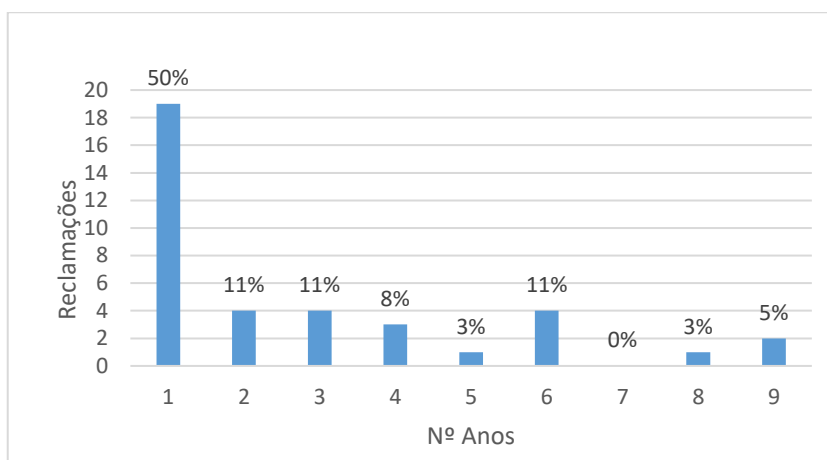
*N° de Acórdãos por Entidades promotoras dos Concursos*



Relativamente ao tempo de duração dos processos judiciais das reclamações dos procedimentos concursais de RH na Administração Pública constata-se que, 50% dos processos jurídicos são concluídos em um ano. No outro extremo, 5% dos mesmos demoram 9 anos para terem um desfecho judicial (Figura 10).

**Figura 10**

*Tempo de duração dos processos judiciais*



### **3.2. Fundamentação dos Processos Judiciais**

Importante também, para os objetivos do nosso estudo, é compreender os fundamentos dos acórdãos em estudo, no âmbito dos procedimentos concursais de RH na Administração Pública.

A Tabela 9 revela os fundamentos das reclamações são principalmente fatores diretamente relacionados com o recrutamento e seleção de pessoal (N=32) e fatores do regime de vinculação e carreiras dos trabalhadores que exercem funções públicas (N=6).

**Tabela 9**

*Fundamentos das reclamações*

Categorias	N
Recrutamento e seleção de pessoal	32
Regime de vinculação e carreiras dos trabalhadores que exercem funções públicas	6

No que se refere aos processos sustentados em reclamações associadas ao processo de **Recrutamento e Seleção**, identificaram-se cinco diferentes subcategorias de fundamentos (Tabela 10).

**Tabela 10**

*Fundamentos das reclamações na categoria: Recrutamento e Seleção de pessoal*

Recrutamento e Seleção de pessoal (N=32)
Requisitos de admissão
Lista de classificação final
Ingresso na função pública sem concurso
Nomeação sem concurso
Princípios gerais do recrutamento e seleção

No que reporta aos processos instaurados, associados ao processo de **Recrutamento e Seleção**, devido aos requisitos de admissão, identificaram-se como principais razões:

- Não cumprir com os requisitos definidos no aviso de abertura do procedimento concursal;
- Ofensa ao princípio da igualdade consagrado no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (1976);
- Violação do princípio da segurança jurídica e da confiança, enquanto corolários do princípio do Estado de direito democrático consignado no artigo 2.º, da Constituição

e o desrespeito pela liberdade de escolha de profissão e de acesso à função pública, revista no artigo 47.º do mesmo normativo;

- Violação da garantia de mobilidade dos trabalhadores entre as administrações regional e do Estado, consagrada no artigo 127º, do Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma dos Açores;
- Violação dos princípios da Justiça e Igualdade, nos termos do nº 2, do art. 266.º, da Constituição (1976);
- Candidato militar na situação de reserva, não possuir vínculo à função pública que o habilite a ser opositor aos concursos internos;
- Candidato já estar integrado na carreira, pelo que a falta de habilitações não o poderia impedir de ser admitido na categoria de desenhador projetista principal;
- Candidato questiona da obrigatoriedade de prestar informações sobre o cadastro disciplinar dos candidatos que preencham os requisitos de admissão;
- Ofensa ao princípio da proporcionalidade, constante do nº 2, do artigo 266.º, da CRP (1976), pretendendo ver-se apreciada a inconstitucionalidade das normas constantes do regulamento do concurso interno condicionado de acesso para preenchimento de uma vaga de assessor Principal da Carreira Técnica Superior do Quadro de Pessoal do Gabinete de Planeamento e de Coordenação do Combate à Droga (GPCCD), consubstanciado na Ordem de Serviço n.º 6/98, que, numa escala de zero a vinte valores atribuíram à posse de Doutoramento a pontuação de vinte e à posse de licenciatura a pontuação de dezoito valores;

No que reporta aos processos instaurados devido a recurso hierárquico interposto da Lista de classificação final, identificaram-se como principais razões:

- O candidato, recorrente, considerou haver violação do artigo 13º (princípio da igualdade) da CRP (1976), ao considerar que não lhe consideraram o mesmo número de avaliações na análise curricular para o posto de Capitão-de-Mar-e-Guerra da classe de Engenheiros Maquinistas Navais;
- Tribunal Administrativo e Fiscal de Coimbra anulou a deliberação de ordenação final dos candidatos tomada por aquele Júri do Concurso. Este recorreu com fundamento na alegada violação do princípio da autonomia universitária, consagrado no nº 2, do artigo 76.º, da Constituição (1976);

- O recurso de constitucionalidade interposto pelo recorrente tem por objeto a apreciação da conformidade à Constituição de normas jurídicas (Lei n.º 82, Lei do Tribunal Constitucional, 1982, alínea b), n.º 1, artigo 70º);
- O recorrente arguiu a nulidade da deliberação do júri, por não constar da ata a respetiva discussão, nem ter sido tomada por votação secreta nominal;
- O Ministro da República para a Região Autónoma dos Açores veio requerer a apreciação preventiva da constitucionalidade da norma constante do n.º 7, do artigo 25º, do Regulamento do Concurso do Pessoal Docente da Educação Pré-Escolar e Ensinos Básico e Secundário, aprovado pelo artigo 1º do Decreto da Assembleia Legislativa Regional dos Açores n.º 26/2003, bem como da norma constante do artigo 2º desse Decreto. O pedido fundamenta-se na circunstância de existirem dúvidas em torno da conformidade constitucional do regime regional da ordenação dos candidatos nos concursos do pessoal docente.

No que reporta aos processos instaurados devido à abertura de uma via de Ingresso na função pública sem precedência de qualquer concurso, identificaram-se como principais razões:

- Apreciação da inconstitucionalidade, por violação do disposto no n.º 2, do artigo 47.º, da Constituição (1976), da norma constante do artigo 22.º, do Decreto-Lei n.º 342/99, de 25 de Agosto, que cria o Instituto Português de Conservação e Restauro, na medida em que admite a possibilidade de contratação do pessoal técnico superior e do pessoal técnico especializado em conservação e restauro, mediante contrato individual de trabalho, sem que preveja qualquer procedimento de recrutamento e seleção dos candidatos à contratação que garanta o acesso em condições de liberdade e igualdade;
- O Procurador-Geral da República pretende que seja inexoravelmente excluída a possibilidade de edição de uma espécie de regulamento de empresa, contendo o regime jurídico aplicável em tal sede aos trabalhadores ao serviço do Instituto Nacional de Aviação Civil (INAC);
- A razão de ser do pedido formulado pelo Provedor de Justiça é o facto de que as normas em questão constituem a abertura de uma via de ingresso na função pública sem precedência de qualquer concurso.

No que reporta aos processos instaurados devido a Nomeação sem concurso, identificaram-se como principais razões:

- Verificar da ilegalidade da admissão ao concurso por entenderem que as respetivas nomeações como técnicas de serviço social de 1ª classe padeciam de vício gerador de nulidade (falta de concurso);
- Da apreciação da constitucionalidade da norma que se contém no artigo 36º, do Decreto-Lei nº 260/93, de 23 de Julho, que permitiu nomeações das recorrentes, feitas para a categoria superior à que possuíam, sem precedência de concurso público, padeciam de nulidade.

No que reporta aos processos instaurados devido a Princípios gerais do recrutamento e seleção de pessoal na função pública, identificaram-se como principais razões:

- O Procurador-Geral da República requereu ao Tribunal Constitucional a declaração de inconstitucionalidade de normas, com força obrigatória geral, por conter uma delegação de competência a favor das assembleias regionais dos Açores e da Madeira em matéria constitucionalmente reservada ao Governo da República;
- Verificar da inconstitucionalidade da norma que impunha às autarquias locais a necessidade de prévia obtenção de parecer favorável dos membros do Governo responsáveis pelas finanças e pela administração pública, para abertura de procedimentos concursais com vista à constituição de relações públicas de emprego público por tempo indeterminado, para carreira geral, destinados a candidatos que não possuam uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

No que se refere aos processos sustentados em reclamações associadas ao processo de **Regime de vinculação e de carreiras dos trabalhadores que exercem funções públicas**, identificaram-se cinco diferentes subcategorias de fundamentos (Tabela 11).

## Tabela 11

*Fundamentos das reclamações na categoria: Regime de vinculação e de carreiras dos trabalhadores que exercem funções públicas*

Regime de vinculação e de carreiras dos trabalhadores que exercem funções públicas

Nomeação para a modalidade de nomeação definitiva

Princípios gerais em matéria de emprego público e gestão do pessoal

Período experimental

Cessação do vínculo laboral

Estatuto da Carreira

No que reporta aos processos instaurados, associados ao processo de **Regime de vincula o e de carreiras dos trabalhadores que exercem fun es públicas**, Nomea o para a modalidade de nomea o definitiva, identificou-se como principal razão:

- Aprecia o e declara o da ilegalidade, com força obrigatória geral, da norma que permite que os atuais trabalhadores da administra o regional aut noma, nomeados definitivamente, mantivessem a nomea o definitiva e que aqueles que estejam provisoriamente nomeados ou em comissão de serviço durante o período probatório, bem como em contrato administrativo de provimento para a realiza o de estágio ou em comissão de serviço extraordinária, pudessem transitar para a modalidade de nomea o definitiva.

No que reporta ao processo instaurado devido aos Princípios gerais em matéria de emprego público, remunera es e gestão do pessoal da fun o pública, identificou-se como principal razão:

- O Presidente da República requereu a aprecia o da conformidade com a Constitui o da República das normas que revogam, em bloco, toda a legisla o vigente sobre princípios gerais em matéria de emprego público, remunera es e gestão do pessoal da fun o pública.

No que reporta ao processo instaurado devido ao período experimental, identificou-se como principal razão:

- O recorrente considera que a norma que permite a aposição de um período experimental de 180 dias no contrato individual de trabalho, por tempo indeterminado, para desempenhar funções de enfermeiro, num hospital sob a forma de Entidade Pública Empresarial, integrado no Sistema Nacional de Saúde, representa uma violação do princípio da igualdade, na vertente da proibição do arbítrio (Decreto de 10 de abril, Constituição da República Portuguesa, 1976, n.º 1, artigo 13.º), bem como uma restrição desproporcionada do direito fundamental à segurança no emprego (Decreto de 10 de abril, Constituição da República Portuguesa, 1976, n.º 2, artigos 53.º e 18.º)

No que reporta ao processo instaurado devido à Cessação do vínculo laboral, identificou-se como principal razão:

- O Presidente da República requereu a apreciação preventiva da constitucionalidade de normas referentes à inobservância do critério da justa causa na cessação do vínculo laboral e à inobservância do princípio da proteção da confiança.

No que reporta ao processo instaurado devido ao Estatuto da Carreira, identificou-se como principal razão:

- Apreciação da constitucionalidade da nova redação do Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário.

### **3.3. Decisão de Sentença dos Acórdãos**

No que reporta aos tribunais que antecederam a subida dos processos judiciais ao Tribunal Constitucional constata-se que, 42% ascenderam do Supremo Tribunal Administrativo e, representando 6% cada um, encontram-se o Supremo Tribunal de Justiça e o Tribunal Judicial (Tabela 12).

**Tabela 12**

*Relação do Nº de Acórdãos / Tribunais anteriores ao TC*

Tribunais	N	%
Tribunal Administrativo e Fiscal	14	42%
Supremo Tribunal Administrativo	11	33%
Tribunal de Contas	4	12%
Supremo Tribunal de Justiça	2	6%
Tribunal Judicial	2	6%

Os resultados por decisão da sentença, tendo em atenção que o tipo de sentença varia de acordo com a espécie do acórdão. Assim sendo, dos 25 acórdãos de Recurso, 84% tiveram como decisão de sentença “negar provimento ao recurso” e 16% “dar provimento ao recurso”. Verifica-se que a maioria das decisões confirma a sentença do tribunal anterior (Tabela 13).

Analisando as decisões de sentença do Tribunal Constitucional dos acórdãos Sucessivos, verifica-se que 50% das decisões “Declara a ilegalidade das normas, com força obrigatória real”, 30% “Declara a ilegalidade das normas, com força obrigatória real e Limita os efeitos da inconstitucionalidade, por razões de segurança jurídica” e, 20% das decisões “Não conhece do pedido de declaração de inconstitucionalidade, com força obrigatória real” (Tabela 13). Já em relação aos acórdãos Sucessivos, constata-se que as decisões, na sua maioria, confirmam o motivo que levou ao TC, ou seja, declara a inconstitucionalidade das normas em questão.

Analisaram-se também os acórdãos Preventivos, quanto à decisão de sentença, constatando-se que 67% dos acórdãos Preventivos “Pronuncia-se pela inconstitucionalidade das normas e não se pronuncia pela inconstitucionalidade das restantes normas” e que 33% “Pronuncia-se pela inconstitucionalidade das normas”. Verifica-se então, da decisão de sentença dos acórdãos Preventivos, que da apreciação da constitucionalidade das normas, resultou que,

na sua maioria, a inconstitucionalidade de algumas normas e não se pronunciou pela inconstitucionalidade das restantes normas (Tabela 13).

**Tabela 13**

*Decisão de Sentença por tipo de Acórdãos*

Tipo de Acórdãos	Recurso		Sucessivo		Preventivo	
	n	%	n	%	n	%
Decisão de Sentença						
Negar provimento	21	84%				
Conceder provimento	4	16%				
Declara a ilegalidade das normas			5	50%		
Declara a ilegalidade das normas e Limita os efeitos da inconstitucionalidade			3	30%		
Não conhece do pedido de declaração de ilegalidade			2	20%		
Pronuncia-se pela inconstitucionalidade das normas e não se pronuncia pela inconstitucionalidade das restantes normas					2	67%
Pronuncia-se pela inconstitucionalidade das normas					1	33%

## **CAPÍTULO IV – DISCUSSÃO DE RESULTADOS**

---

Das diversas competências do Tribunal Constitucional destaca-se a da fiscalização da conformidade de normas jurídicas - e, em particular, das normas das leis e dos decretos-leis - com a Constituição, tal como se constatou nos documentos jurídicos em análise. Vai de encontro à competência nuclear do Tribunal e daquela em que mais especificamente se manifesta e avulta o papel de “guarda” ou garante último da Constituição, que esta mesma lhe confia (Miranda & Medeiros, 2020).

Conforme nos foi possível verificar e validar, pelo nosso estudo em geral, e pelos nossos resultados em particular, o número de acórdãos ao longo da linha temporal estudada permite-nos considerar que as reclamações no âmbito dos procedimentos concursais de RH na Administração Pública não ascendem em elevado número ao TC. O recurso de constitucionalidade é o meio de impugnação junto do Tribunal Constitucional de sentenças dos tribunais ordinários que, num caso concreto, apliquem normas que estejam sob suspeita de inconstitucionalidade ou então de sentenças que desapliquem normas com fundamento na sua inconstitucionalidade (Decreto de 10 de abril, Constituição da República Portuguesa, 1976, art.º 280.º; Lei nº 28, Lei Orgânica do Tribunal Constitucional, 1982, art.º 69.º e seguintes).

Em relação aos relatores dos acórdãos, verificou-se grande diversidade, facto que se poderá fundamentar na forma de distribuição dos processos, que é feita por sorteio, a um relator, incumbindo-lhe deferir todos os termos do processo até ao final (Lei nº 28, Lei Orgânica do Tribunal Constitucional, 1982, artigos 49º e 50º), o qual resolve todas as questões com ele relacionadas que não careçam de intervenção coletiva (Lei nº 28, Lei Orgânica do Tribunal Constitucional, 1982, artigos 78º-A e 78º-B). Visto que o mandato dos juízes do Tribunal Constitucional tem a duração de nove anos e não é renovável (Decreto de 10 de abril, Constituição da República Portuguesa, 1976, nº3, artigo 222º), apenas se poderão verificar os mesmos relatores durante um período máximo de nove anos, sendo que o TC é composto por treze juízes. Ou seja, os processos são distribuídos aleatoriamente e os relatores são alterados a cada nove anos, indo de encontro aos resultados apresentados, de que os juízes são relatores em apenas 1 acórdão, em 50% dos casos.

Os resultados demonstraram que os recorrentes são primeiramente constituídos por Representantes de Instituições Públicas. Tendo em conta que, de entre as diversas competências do Tribunal Constitucional destaca-se a da fiscalização da conformidade de normas jurídicas - e, em particular, das normas das leis e dos decretos-leis - com a

Constituição (Miranda & Medeiros, 2020), é coerente que sejam os Representantes de Instituições Públicas a requerer essa fiscalização.

Também se verificou que os Representantes de Instituições Públicas são os recorridos mais predominantes. Este resultado é coerente com as competências de fiscalização do Tribunal Constitucional que, ao ser um órgão de soberania com competência para administrar a justiça em nome do povo, incumbe-lhes assegurar a defesa dos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos, reprimir a violação da legalidade democrática e dirimir os conflitos de interesses públicos e privados (Rodrigues, 2018).

Este estudo revelou que os Recursos são o tipo de acórdão mais prevalentes no âmbito dos processos jurídicos dos procedimentos concursais de RH na Administração Pública, não obstante a CRP e a LTC contemplarem as possibilidades de um controlo preventivo e sucessivo (Rodrigues, 2018).

Um dos fatores, eventualmente explicativos, das reclamações inerentes ao tipo de vagas presentes nos acórdãos em estudo serem essencialmente de qualificações de nível superior, poderá ser por a percentagem dos funcionários com formação superior ou pós-graduada ter aumentado, de acordo com dados da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, referentes a 2019. Esta informação mostra que a percentagem de funcionários com o ensino superior é já mais de metade do número de funcionários. Por outro lado, tal como refere Lisboa et al (2011), pessoas informadas e conscientes do conhecimento têm mais ferramentas que lhes permitem lutar pelos seus interesses.

A Constituição da República Portuguesa (1982), no nº 5, do artigo 20º, determina que, para defesa dos direitos, liberdades e garantias pessoais, a lei assegura aos cidadãos procedimentos judiciais caracterizados pela celeridade e prioridade, de modo a obter tutela efetiva e em tempo útil contra ameaças ou violações desses direitos. Os resultados são coniventes com a referida determinação na CRP, revelando que, 50% dos processos judiciais, desde que foram julgados num primeiro tribunal até à decisão de sentença no TC, não ultrapassou 1 ano para concluir. Apenas 5% desses processos judiciais prolongaram-se por 9 anos.

Um dos principais e mais ambiciosos objetivos deste estudo era conhecer os fundamentos das reclamações no âmbito dos procedimentos concursais de RH na Administração Pública. Constatou-se que os fundamentos das reclamações são, primeiramente, fatores diretamente

relacionados com o recrutamento e seleção de pessoal e também fatores do regime de vinculação e carreiras dos trabalhadores que exercem funções públicas.

No que reporta a razões do âmbito do “**recrutamento e seleção de pessoal**”, constatou-se que o fundamento principal é “requisitos de admissão”, essencialmente devido aos requisitos de admissão não cumprirem com aqueles definidos no aviso de abertura do procedimento concursal. A literatura salienta precisamente a obrigatoriedade de identificação de todos os requisitos essenciais para admissão ao concurso, no nº 4º, da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril. Ou seja, há obrigatoriedade de todos os requisitos estarem expressos no aviso de abertura; ofensa ao princípio da igualdade, consagrado no artigo 13.º, da CRP (1976). A revisão da literatura reforça o facto de a promoção da igualdade e justiça ser uma importante parte do processo de recrutamento e seleção transparente e simplificado (Lei nº 23, 2004). O direito de igualdade no acesso à função pública confere a todos, os que preencham os requisitos legais para ser trabalhador público, o direito de disputar os empregos públicos (Decreto de 10 de abril, Constituição da República Portuguesa, 1976, artigo 47º). Os resultados do nosso estudo confirmaram que é de fato um motivo presente nos processos judiciais em estudo; o princípio do mérito e a igualdade de acesso, que estão assegurados pelo concurso público, conforme dispõe a Constituição da República Portuguesa (1976), no seu artigo 47º. Os acórdãos em estudo têm presente a necessidade de concurso para ingresso na função pública. A Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril prevê uma nova modalidade de procedimento concursal, o recrutamento centralizado, que visa dotar a Administração Pública de recursos humanos qualificados, salvaguardando o mérito, a eficiência e a transparência; da obrigatoriedade de o recrutamento, destinado à constituição de relações jurídicas de emprego por tempo indeterminado, iniciar-se por entre candidatos com vínculo contratual à função pública. Esta matéria está presente no artigo 4º, da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, e nos nºs 3 e 4, do artigo 30º, da LTFP (2014), na medida em que o recrutamento dever-se-á iniciar de entre aqueles trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado; violação da garantia de mobilidade dos trabalhadores entre as administrações regional e do Estado, o que é conivente com os autores Miranda e Medeiros (2020), no sentido de que é competência do TC fiscalizar, por um lado, a conformidade das normas jurídicas provenientes dos órgãos das regiões autónomas com os respetivos estatutos e, por outro lado, a conformidade das normas emitidas pelos órgãos de soberania com os direitos reconhecidos a cada região autónoma pelo correspondente estatuto.

No que reporta aos processos instaurados devido a recurso hierárquico interposto da Lista de classificação final – outro dos fundamentos identificados nas reclamações no âmbito do “**recrutamento e seleção de pessoal**” - os resultados encontrados consubstanciam com os postulados da Constituição, indo de encontro com a bibliografia referida no enquadramento teórico, designadamente, os recorrentes argüem a nulidade da deliberação do júri, nº 6, do artigo 11º, da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril; violação do princípio da autonomia universitária, o que, de acordo com o nº 2, do artigo 76º, da CRP (1976), está consagrado que as universidades gozam, nos termos da lei, de autonomia estatutária, científica, pedagógica, administrativa e financeira, sem prejuízo de adequada avaliação da qualidade do ensino.

Processos instaurados devido à abertura de uma via de Ingresso na função pública sem concurso - outra subcategoria do fundamento “**recrutamento e seleção de pessoal**” - constatou-se que alguns acórdãos em estudo resultam de verificar se efetivamente houve ingresso na função pública sem a respetiva abertura de concurso, cuja obrigatoriedade está determinada no artigo 47º, da CRP (1976), ao referir que o princípio do mérito e a igualdade de acesso estão assegurados pelo concurso público.

Em outro dos fundamentos identificados no “**recrutamento e seleção de pessoal**”, Nomeação sem concurso, identificou-se como principal razão verificar da ilegalidade de falta de concurso. O estudo bibliográfico que enquadrava logo de partida este trabalho, ressaltava que todos os cidadãos têm o direito de acesso à função pública, em condições de igualdade e liberdade, em regra por via de concurso (Decreto de 10 de abril, Constituição da República Portuguesa, 1976, nº 2, artigo 47º).

No que reporta aos processos instaurados devido a Princípios gerais do recrutamento e seleção de pessoal na função pública - outra subcategoria do fundamento “**recrutamento e seleção de pessoal**” - verificou-se que os documentos jurídicos analisados referem da delegação de competência a favor das assembleias regionais dos Açores e da Madeira em matéria constitucionalmente reservada ao Governo da República. Segundo Miranda e Medeiros (2020), o TC é chamado a garantir o correto funcionamento do regime autonómico constitucionalmente estabelecido para os Açores e para a Madeira, e o respeito pela repartição de poderes efetuada, no quadro dessa autonomia, entre os órgãos centrais do Estado e os órgãos regionais. Por outro lado, foi também motivo de processo judicial, de verificar da inconstitucionalidade da norma que impunha às autarquias locais a necessidade

de prévia obtenção de parecer favorável dos membros do Governo responsáveis pelas finanças e pela administração pública, para abertura de procedimentos concursais, com vista à constituição de relações públicas de emprego público por tempo indeterminado, para carreira geral, destinados a candidatos que não possuam uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado. De acordo com os n.ºs 3 e 4, do artigo 10.º, da Lei n.º 12-A/2010, de 30 de junho, o recrutamento excepcional, ou seja, destinado a pessoas sem vínculo à função pública, compete, nas autarquias locais, sob proposta do presidente da câmara, ao órgão executivo, informando as autarquias locais os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública do recrutamento de trabalhadores.

No que concerne aos fatores associadas ao processo de “**Regime de vinculação e de carreiras dos trabalhadores que exercem funções públicas**”, identificaram-se diferentes subcategorias de fundamentos, nomeadamente, a Nomeação para a modalidade de nomeação definitiva, onde é pedida a apreciação e declaração da ilegalidade, com força obrigatória geral, de determinada norma para os atuais trabalhadores da administração regional autónoma. Miranda e Medeiros (2020) referem que, é competência do Tribunal Constitucional para fiscalizar, por um lado, a conformidade das normas jurídicas provenientes dos órgãos das regiões autónomas com os respetivos estatutos e, por outro lado, a conformidade das normas emitidas pelos órgãos de soberania com os direitos reconhecidos a cada região autónoma pelo correspondente estatuto.

No que reporta aos Princípios gerais em matéria de emprego público, remunerações e gestão do pessoal da função pública - outra das razões do fundamento “**Regime de vinculação e de carreiras dos trabalhadores que exercem funções públicas**” - verificou-se que a apreciação da conformidade com a Constituição da República de determinadas normas, bem como a apreciação preventiva da constitucionalidade de normas referentes à inobservância do critério da justa causa, na cessação do vínculo laboral, e à inobservância do princípio da proteção da confiança, é tratado nos artigos 277.º a 283.º, da Constituição da República Portuguesa (1976) e na sua Lei Orgânica (1982), sendo competência específica do Tribunal Constitucional administrar a justiça em matérias de natureza jurídico-constitucional, cabendo-lhe apreciar a inconstitucionalidade e a ilegalidade (Decreto de 10 de abril, Constituição da República Portuguesa, 1976, artigo 223.º; Lei n.º 62, 2013, artigo 30.º).

Relativamente a fundamentos associados ao período experimental no contrato de trabalho - outra das subcategorias do fundamento “**Regime de vinculação e de carreiras dos**

**trabalhadores que exercem funções públicas”** - constatou-se que a matéria referente ao período experimental está prevista na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sendo a duração dos períodos experimentais aí definidos, não constituindo violação do princípio da igualdade, na vertente da proibição do arbítrio (Decreto de 10 de abril, Constituição da República Portuguesa, 1976, artigo 13.º, n.º 1), nem uma restrição desproporcionada do direito fundamental à segurança no emprego (Decreto de 10 de abril, Constituição da República Portuguesa, 1976, artigos 53.º e 18.º, n.º 2).

Outras duas subcategorias do fundamento **“Regime de vinculação e de carreiras dos trabalhadores que exercem funções públicas”** é a Cessação do vínculo laboral e o Estatuto da Carreira, tendo-se identificado, como principais razões, a apreciação preventiva da constitucionalidade de normas referentes à inobservância do critério da justa causa na cessação do vínculo laboral e à inobservância do princípio da proteção da confiança. Tal como já referido, nos artigos 277.º a 283.º da Constituição da República Portuguesa (1976) e da sua Lei Orgânica, Lei n.º 28/82, de 15 de novembro, é competência específica do Tribunal Constitucional administrar a justiça em matérias de natureza jurídico-constitucional, cabendo-lhe apreciar a inconstitucionalidade e a ilegalidade.

O TC exerce a sua jurisdição no âmbito de toda a ordem jurídica portuguesa, sendo que as suas decisões são obrigatórias para todas as entidades públicas e privadas e prevalecem sobre as dos restantes tribunais e de quaisquer outras autoridades (Lei n.º 28, Lei Orgânica do Tribunal Constitucional, 1982, artigos 1.º e 2.º; Lei n.º 4, Estatuto da Entidade para a Transparência, 2019). Deste modo, poderão confirmar ou não as decisões dos tribunais que antecederam a subida ao Tribunal Constitucional, como se constatou nos resultados apresentados, em que o TC, em alguns processos, confirmou a sentença anterior, no seu todo ou em parte, e, noutros casos, contrariou as decisões emanadas dos tribunais anteriores. Nos acórdãos de Recurso, verificou-se que o Tribunal Constitucional confirmou, maioritariamente, as decisões dos tribunais que o antecederam. Poder-se-á dizer-se que, numa primeira linha, todos os tribunais portugueses são competentes em matéria de fiscalização da constitucionalidade, mas em termos últimos e definitivos, detém o TC o exclusivo do controlo de constitucionalidade (Silva Lopes & Alves, 2017).



A presente dissertação de mestrado apresenta um objeto de estudo pouco comum na área da GRH, ao retratar a documentação jurídica publicada sobre os processos judiciais do TC, no âmbito dos procedimentos concursais de RH na Administração Pública.

Ao longo da análise de quase três décadas de acórdãos, da base de dados do Tribunal Constitucional, a investigação demonstrou-se produtiva. Em resposta à pergunta de partida delineada para esta revisão sistemática “Qual o âmbito das reclamações resultantes dos Procedimentos Concurrais de Recursos Humanos na Administração Pública?”, este estudo revela a existência de múltiplos fatores explicativos das referidas reclamações. Estes assentam em dois principais fatores: um (e o principal) de natureza de recrutamento e seleção de pessoal e, outro, relativo ao regime de vinculação e carreiras dos trabalhadores que exercem funções públicas.

No que reporta às reclamações referentes ao recrutamento e seleção de pessoal, conclui-se que as principais razões promotoras de reclamações assentam em requisitos de admissão, lista de classificação final, ingresso na função pública sem concurso, nomeação sem concurso e princípios gerais do recrutamento e seleção.

Referente às reclamações no âmbito do regime de vinculação e carreiras, conclui-se que são principais motivos de processos judiciais a nomeação para a modalidade de nomeação definitiva, princípios gerais em matéria de emprego público e gestão do pessoal, período experimental, cessação do vínculo laboral e estatuto da carreira.

Para além de uma sistematização de toda a informação relativa à tramitação e à configuração destes processos, foi-nos possível ainda analisar, e conseqüentemente identificar, os resultados dos processos de reclamação dos Procedimentos Concurrais de Recursos Humanos na Administração Pública. Isto é, concluiu-se que o TC, em alguns processos, confirmou a sentença anterior, no seu todo ou em parte, e, noutros casos, contrariou as decisões emanadas dos tribunais anteriores. Nos acórdãos de Recurso, verificou-se que o Tribunal Constitucional confirmou, maioritariamente, as decisões dos tribunais que o antecederam.

A sistematização, explicitação e materialização desta informação poderá representar uma importante contribuição para a consciencialização dos intervenientes nos procedimentos concursais de RH na administração pública, nomeadamente, gestores de RH, júris, dirigentes das entidades públicas, de que a maior fonte de insatisfação, que desagua no Tribunal Constitucional encontra-se diretamente relacionada com processos de Recrutamento e

Seleção de Pessoal, principalmente a nível dos requisitos de admissão dos concursos. Constitui, assim, uma fonte de reflexão sobre os procedimentos inerentes ao Recrutamento e Seleção de RH na Administração Pública, de forma a evitar reclamações no âmbito jurídico.

Outro contributo é a sensibilização para as vantagens de mais estudos centrados em revisões sistemáticas, uma vez que permite obter conclusões globais, através do acesso a um conhecimento abrangente (utilização de um período temporal significativo) e, ao mesmo tempo, privilegiando o uso de critérios de seleção das fontes.

Analisando criticamente a elaboração do presente estudo, é possível considerar como limitação a amostra ser reduzida, designadamente, para o Regime de vinculação e carreiras dos trabalhadores que exercem funções públicas. Estudos futuros deverão privilegiar uma amostra de maior representatividade de documentos jurídicos sobre processos judiciais no âmbito dos RH na Administração Pública.

A limitação identificada emerge como sugestão de futuros estudos científicos, bem como a validação dos nossos resultados, através de um estudo sistemático com meta-análise, de forma a encontrar significância estatística. De modo a ultrapassar esta limitação, sugere-se incluir como bases de dados para estudo o Supremo Tribunal Administrativo e demais tribunais administrativos e fiscais, e o Supremo Tribunal de Justiça, bem como os tribunais judiciais de primeira e segunda instâncias.

Não obstante, concluímos que, do ponto de vista académico, este trabalho possibilita o conhecimento da investigação sobre a temática dos processos judiciais no âmbito dos procedimentos concursais de RH na Administração Pública e, para a prática, o principal contributo está na possibilidade de ajudar os organismos públicos e os especialistas de RH, a compreender a necessidade de atingir níveis superiores de recrutamento e seleção, ao conhecerem os fatores que têm vindo a explicar os motivos de reclamações.

Sendo um estudo no âmbito da revisão sistemática de documentos jurídicos das reclamações no âmbito dos procedimentos concursais de RH na Administração Pública, que privilegiou uma análise a documentos de natureza jurídica no contexto português, investigadores e intervenientes que atuam neste âmbito de GRH dispõem de informação que retrata globalmente as reclamações em análise, nas últimas três décadas.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

---

- Alegre, C. (1996). *Regime Jurídico de Recrutamento e Selecção de Pessoal*. Almedina.
- Alfaia, J. (1988). *Conceitos Fundamentais do Regime Jurídico do Funcionalismo Público*. Almedina.
- Almeida, J. F., & Pinto, J. M. (1990). *A Investigação em Ciências Sociais*. Presença.
- Almeida, P. T. (1995). *A Constituição do Estado Liberal. Elite Política e Burocracia na Regeneração (1851-1891)*. [Dissertação de Doutoramento em Sociologia Política, Universidade Nova de Lisboa]. Repositório Universidade Nova. <http://hdl.handle.net/10362/2345>
- Antunes, V. L. (2010). *O Contrato de Trabalho na Administração Pública, Evolução, reflexos e tendências*. Almedina.
- Araújo, A., Brito, L. M. N., & Costa, J. P. C. (2002, maio). *As relações entre os tribunais constitucionais e as outras jurisdições nacionais, incluindo a interferência, nesta matéria, da acção das jurisdições europeias*. XII Conferência dos Tribunais Constitucionais Europeus, Bruxelas. <https://bit.ly/3aHhywG>
- Araújo, J. F. (2002, março 14-15). *Os dirigentes na relação entre a administração e os cidadãos*. [Comunicação em Painel] A Reinvenção da Função Pública: da Burocracia à Gestão. 3º Encontro INA, Lisboa. <http://hdl.handle.net/1822/3347>
- Araújo, J. F. (2002). *Gestão Pública em Portugal: mudança e persistência institucional*. Quarteto Editoria.
- Azevedo, A. (2020). *Procedimento Concursal de Pessoal – Nova Tramitação*. Manual de Ação de formação.
- Bagga, G. (2013). How to keep the talent you have got. *Human Resource Management International Digest*, 21(1), 3-4. <https://doi.org/10.1108/09670731311296401>

- Bandura, R., P., & Lyons, P., R. (2014). Short-term fixes fall short when it comes to keeping the best employees: Successful firms invest time, money and commitment in retention. *Human Resource Management International Digest*, 22(5), 29-32. <https://doi.org/10.1108/HRMID-07-2014-0101>
- Barradas, J. (2002, março 14-15). *A Gestão de Recursos Humanos nas Autarquias Locais. A Reinvenção da Função Pública: da Burocracia à Gestão*. 3º Encontro INA, Lisboa. 311-326.
- Bauer, M., & Gaskel, G. (2008). *Qualitative researching with text, image, and sound*. Sage.
- Bettany-Saltikov, J. (2016). *How To Do a Systematic Literature Review in Nursing: A Step-By-Step Guide*. (2ª ed.). McGraw Hill Open University Press.
- Bilhim, J. (2004). *A Governação nas Autarquias Locais. SPI – Sociedade Portuguesa de Inovação*. <https://bit.ly/3aAWXui>
- Biolchini, J. C., Mian, P., Natali, A., Conte, T., & Travassos, G. (2007). Scientific research ontology to support systematic review in software engineering. *Advanced Engineering Informatics*, 21(2), 133-151. <https://doi.org/10.1016/j.aei.2006.11.006>
- Busto, M. M. (2009). *O contrato de Trabalho em Funções Públicas*. E&B Data.
- Caetano, A., & Vala, J. (2002). *Gestão de recursos humanos - contextos, processos e técnicas*. RH Editores.
- Caetano, M. (2013). *Manual de Direito Administrativo*. (10 ed.), 1. Almedina.
- Câmara, P. B., Guerra, P. B. e Rodrigues, J. V. (2016). *Humanator: recursos humanos & sucesso empresarial*. (7ª ed.). Publicações Dom Quixote.

- Carapeto, C., & Fonseca, F. (2014). *Administração Pública: Modernização, Qualidade e Inovação* (3ª ed.). Edições Sílabo.
- Cardoso, T., Alarcão, I., & Celorico, J. A. (2010). *Revisão da literatura e sistematização do conhecimento*. Porto Editora.
- Clarke, M., & Horton, R. (2001). Bringing it all together: Lancet-Cochrane collaborate on systematic reviews. *The Lancet*, 357(9270), 2067-2148.  
[http://doi.org/10.1016/S0140-6736\(00\)04934-5](http://doi.org/10.1016/S0140-6736(00)04934-5)
- Cook, D. J., Mulrow, C. D., & Haynes, R. B. (1997). Systematic Reviews: synthesis of best evidence for clinical decisions. *Ann Intern Med.*, 126(5), 376-380.  
<https://doi.org/10.7326/0003-4819-126-5-199703010-00006>
- Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., Cabral-Cardoso, C., & Neves, P. (2014). *Manual de comportamento organizacional e gestão das empresas*. RH Editora
- Davies, E. R. (2004). *Machine vision: theory, algorithms, practicalities*. Morgan Kaufmann Publishers.
- Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (2009, dezembro). *Boletim Estatístico do Emprego Público*.  
[https://www.dgaep.gov.pt/upload//OBSEP/Decada/Decada\\_EP\\_1996-2005.pdf](https://www.dgaep.gov.pt/upload//OBSEP/Decada/Decada_EP_1996-2005.pdf)
- Direção-Geral da Administração e do Emprego Público. (2018, fevereiro 02) *Organização da Administração do Estado*.  
<https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=a5de6f93-bfb3-4bfc-87a2-4a7292719839&men=i>

Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (2020, junho). *Boletim Estatístico do Emprego Público.*

[https://www.dgaep.gov.pt/upload/DIOEP/2020/BOEP20/DGAEP-DIOEP\\_BOEP20\\_junho2020.pdf](https://www.dgaep.gov.pt/upload/DIOEP/2020/BOEP20/DGAEP-DIOEP_BOEP20_junho2020.pdf)

Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (n. d.). *Novos regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas – a entrada em vigor do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.*

[https://www.dgaep.gov.pt/upload/Legis/2008%C2%AD\\_oficio\\_circular\\_12\\_gdg\\_10\\_11\\_rctfp.pdf](https://www.dgaep.gov.pt/upload/Legis/2008%C2%AD_oficio_circular_12_gdg_10_11_rctfp.pdf)

Direção-Geral da Política de Justiça. (n. d.). *Sistema de Justiça Português.*

<https://dgpj.justica.gov.pt/Dossiers-tematicos/Sistema-de-Justica-Portugues>

Donato, H., & Donato, M. (2019). Etapas na Condução de uma Revisão Sistemática. *Acta Medica Portuguesa*, 32(3), 227-235. <https://doi.org/10.20344/amp.11923>

Gouveia, J. B. (2020) *Manual de Direito Constitucional, I*, (6ª ed.). Almedina.

Higgins, J.P.T., Thomas, J., Chandler, J., Cumpston, M., Li, T., Page, M.J., & Page, M.J. (2020). *Cochrane Handbook for Systematic Reviews of Interventions*. Version 6.1. The Cochrane Collaboration.

Howe-Walsh, L. (2015). Bank stems the loss of employees returning from abroad: Talentmanagement system helps to keep people loyal. *Human Resource Management International Digest*, 23(2), 25-27. <https://doi.org/10.1108/HRMID-01-2015-0005>

- Khan, K. S., Kunz, R., Kleijnen, J., & Antes, G. (2003). Five steps to conducting a systematic review. *Journal of the Royal Society of Medicine*, 96(3), 118-121. <https://doi.org/10.1177/014107680309600304>
- Kietchenham, B. A., & Charters, S. M. (2007). Guidelines for Performing Systematic Literature Reviews in Software Engineering. *EBSE Technical Report*. Software Engineering Group School of Computer Science and Mathematics Keele University and Department of Computer Science University of Durham.
- Klumb, R., Hoffmann, M. G. (2016). Inovação no Setor Público e Evolução dos Modelos de Administração Pública: o caso do TRE-SC. *Cadernos Gestão Pública e Cidadania*, 21(69). <https://doi.org/10.12660/cgpc.v21n69.53902>
- Krippendorff, K. (2004). *Content Analysis: An Introduction to its Methodology*. SAGE Publications.
- Lemos, A., & Fernandes, M. (1991). *Direito do Trabalho – I Introdução. Relações Individuais de Trabalho*. Almedina.
- Liberaty, A., Altman, D., Tetzlaff, J., Mulrow, C., Gotzsche, P., Ioannidis, J., & Moher, D. (2009). *The PRISMA Statement for Reporting Systematic Reviews and MetaAnalysis of Studies that Evaluate Health Care Interventions: Explanation and Elaboration*. BMJ. <https://doi.org/10.1136/bmj.b2700>
- Lisboa, J., & Coelho, A., & Coelho, F., & Almeida, F. (2011). *Introdução à Gestão de Organizações* (3ª ed). Vida Económica.
- Magro, D. (2011). *New Public Management. Managerialismo e Ensino Superior: Uma Análise das Transformações*. [Dissertação de Doutoramento em Business and

- Management Studies, Faculdade de Economia da Universidade do Porto].  
Repositório Aberto Universidade do Porto. <https://hdl.handle.net/10216/62165>
- Massuanganhe, J. (2011, novembro 01). *As Expectativas Humanas na Administração e as Implicações na qualidade do Serviço Público*. Prof. Dr. Jacob Massuanganhe  
[http://israeljacobmassuanganhe.blogspot.pt/2011\\_11\\_01\\_archive.html](http://israeljacobmassuanganhe.blogspot.pt/2011_11_01_archive.html)
- Mendes, I. (2012). *Gestão estratégica de recursos humanos na Administração Pública: mito ou realidade? Perceção dos dirigentes do I.G.F.S.S. I.P., sobre a gestão estratégica de recursos humanos e os possíveis impactos na performance*. [Dissertação de Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos, Escola Superior de Ciências Empresariais]. Repositório Comum. <http://hdl.handle.net/10400.26/4428>
- Ministério da Reforma do Estado e da Administração Pública. (1997). *A administração pública em números. 2º Recenseamento Geral da Administração Pública – Síntese*. Direção-Geral da Administração e do Emprego Público.
- Miranda, J., & Medeiros, R. (2020). *Constituição da República Portuguesa Anotada, 3*, Universidade Católica Portuguesa.
- Molina García, M. (2000). *El Contrato de trabajo en el sector público*. Comares.
- Monteiro, I. M. F. (2018, junho). Aproximação entre o emprego público e o emprego privado – Articulação entre a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e o Código do Trabalho. In *Direito das Relações Laborais na Administração Pública* (pp. 131-148). Centro de Estudos Judiciário <https://bit.ly/37GLV4x>
- Neuman, W. (2000). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Allyn and Bacon.
- Neves, A. F. (1999). *A Relação jurídica de emprego público*. Coimbra Editora

- Neves, A. F. (2010). O direito da função pública. In Otero, P., & Gonçalves, P. *Tratado de direito administrativo especial*, 4, 359-556. Almedina.
- Nunes, P. (2009). Reforma do emprego público: breves considerações às grandes reformas em curso em Portugal. *Tékhnē - Revista de Estudos Politécnicos*. (11) 49-73.
- Oliveira, de A. C. (2014). *Direito das Autarquias Locais*. (2ª ed.). Coimbra Editora.
- Oliveira, F. P., & Dias, J. E. O. F. (2017). *Noções Fundamentais de Direito Administrativo*. (5ª ed.). Almedina.
- Paloma Olmeda, A. (2003) *Derecho de la función pública. Régimen jurídico de los funcionarios públicos*. (6ª ed.). Dykinson.
- Pimentel, F. (2002). *Guia Prático sobre Concursos de Pessoal na Função Pública*. Almedina.
- Portal Nacional. (2019). *Serviços e institutos públicos*. <https://portalnacional.com.pt/entidades/administracao-publica/servicos-e-institutos-publicos/>
- Quinta, P. J. (2013). Evolução e Caracterização da Administração Pública Portuguesa. *Proelim: Revista da Academia Militar*, 185-230.
- Ramalho, M. D. R. P. (2002, abril). Intersecção entre o regime da função pública e o regime laboral – breves notas. *Revista da Ordem dos Advogados*. 439.
- Reid, J. (2008). The talent challenge: creating a culture to recruit, engage and retain the best. *Human Resource Management International Digest*, 16(1). <https://doi.org/10.1108/hrmid.2008.04416aad.010>

- Rocha, J. (2000, julho 3-4). *O modelo pós-burocrático: a reforma da Administração Pública à luz da experiência internacional recente* [Comunicação em Painel]. Forum 2000: Reforma do Estado e Administração Gestonária. Fundação Calouste Gulbenkian, Lisboa. <https://bit.ly/3nLJQKk>
- Rocha, J. A. (2001, abril). *Gestão Pública e Modernização Administrativa*. Instituto nacional de Administração.
- Rocha, J. A. (2005). *Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública*. Escolar Editora.
- Rocha, J. A. (2010). *Gestão de recursos humanos na Administração Pública*. (3ª ed.). Escolar.
- Rodrigues, B. S. (2018). *Constituição da República Portuguesa*. Rei dos Livros.
- Rodrigues, L. A. C. (2002, março 14-15). *Novos desafios à gestão pública*. A Reinvenção da Função Pública: da Burocracia à Gestão. 3º Encontro INA, Lisboa. 221-230.
- Ruivo, V. M. (2002, março 14-15). *A reinvenção da função pública e o Instituto Nacional de Administração*. A Reinvenção da Função Pública: da Burocracia à Gestão. 3º Encontro INA, Lisboa.
- Sampaio, R. F., & Mancini, M. C. (2007). Estudos de Revisão Sistemática: Um Guia para Síntese Criteriosa da Evidência Científica. *Revista Brasileira de Fisioterapia*, 11(1), 83- 89. <https://doi.org/10.1590/S1413-35552007000100013>
- Silva Lopes, J. A., & Alves, D. R. (2017). Sobre a fiscalização da constitucionalidade. *Revista Jurídica Portucalense*, (21), 354-387. [http://doi.org/10.21788/issn.2183-5705\(21\)2017](http://doi.org/10.21788/issn.2183-5705(21)2017)

Sousa, M. J., Gomes, J., Sanches, P. G., & Duarte, T. (2006). *Gestão de Recursos Humanos: Métodos e Práticas*. (10ª ed.). LIDEL - Edições Técnicas, Lda.

Stake, Robert E. (1995). *The Art of Case Study Research*. Sage Publications.

Supremo Tribunal Administrativo. (n. d.). *Apresentação*.

<https://www.stadministrativo.pt/tribunal/apresentacao/>

Teixeira, C. O. (2012). *Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública*.

[Dissertação de Mestrado em Gestão das Organizações, Ramo Gestão Pública, Instituto Politécnico de Bragança]. Biblioteca Digital IPB.

<http://hdl.handle.net/10198/8007>

Veiga e Moura, P., & Arrimar, C. (2008). *Os novos regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores da Administração Pública*. Coimbra Editora.

Veiga e Moura, P., & Arrimar, C. (2010). *Os novos regimes da vinculação, carreiras e remunerações dos trabalhadores da Administração Pública*. (2ª ed.). Coimbra Editora

## **Legislação**

Decreto-Lei n.º 26115/1935 da Presidência do Conselho (1935). Diário do Governo: II série, n.º 272. <https://dre.pt/pesquisa/-/search/636885/details/maximized>

Decreto-Lei n.º 49410, de 24 de novembro da Presidência do Conselho e Ministério das Finanças (1969). Diário do Governo: I série, n.º 275. <https://dre.pt/pesquisa/-/search/176301/details/maximized#:~:text=A%20remunera%C3%A7%C3%A3o%20do%20pessoal%20assalariado,23%20de%20Novembro%20de%201935.>

Decreto de 10 de abril de 1976., Constituição da República Portuguesa (1976). Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa.

[http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=4&tabela=leis](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=4&tabela=leis)

Decreto-Lei n.º 171/82, de 10 de maio do Ministério da Reforma Administrativa (1982).

[https://www.igf.gov.pt/leggeraldocs/DL\\_171\\_82.htm](https://www.igf.gov.pt/leggeraldocs/DL_171_82.htm)

Decreto-Lei n.º 24/84, de 16 de junho, Estatuto disciplinar dos funcionários e agentes da administração central, regional e local. (1984). Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa.

[http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=1015&tabela=leis&so\\_miolo=](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1015&tabela=leis&so_miolo=)

Decreto-Lei n.º 248/85, de 15 de junho da Presidência do Conselho de Ministros (1985).

Diário da República: I série, n.º 160. <https://dre.pt/pesquisa/-/search/183426/details/normal?jp=true#:~:text=1.,sua%20aplica%C3%A7%C3%A3o%20na%20Administra%C3%A7%C3%A3o%20P%C3%ABlica.>

Decreto-Lei n.º 317/86, de 25 de setembro do Ministério das Finanças e da Administração Pública (1986). Diário da República: I série, n.º 211.

<https://data.dre.pt/eli/dec-lei/317/2009/10/30/p/dre/pt/html>

Decreto-Lei n.º 187/88, de 27 de maio, Revisão do Regime Jurídico da Duração e Horário de Trabalho na Administração Pública do Ministério das Finanças (1988). Diário da

República: I série, n.º 123. <https://dre.pt/pesquisa/-/search/374243/details/normal?q=Decreto-Lei+n.%C2%BA%20187%2F88%2C%20de+27+de+maio#:~:text=1%20-%20Nos%20servi%C3%A7os%20essenciais%20a>

Decreto-Lei n.º 498/88, de 30 de dezembro do Ministério das Finanças (1988). Diário da República: I série, 8º Suplemento, n.º 301. <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/401758/details/normal?l=1>

Decreto-Lei n.º 497/88, de 30 de dezembro do Ministério das Finanças (1988). Diário da República: I série, 7º Suplemento, n.º 301. <https://dre.pt/pesquisa/-/search/401756/details/maximized?perPage=100&q=Lei+n.%C2%BA%2010%2F97>

Decreto-Lei n.º 184/89, de 2 de junho da Presidência do Conselho de Ministros (1989). Diário da República: I série, n.º 126. <https://dre.pt/home/-/dre/609807/details/maximized#:~:text=O%20presente%20decreto%2Dlei%20esta%20belece,de%20pessoal%20da%20fun%C3%A7%C3%A3o%20p%C3%ABlica>

Decreto-Lei n.º 323/89, de 26 de setembro do Ministério das Finanças (1989). Diário da República: I série, n.º 222. <https://dre.pt/pesquisa/-/search/548210/details/maximized>

Decreto-Lei n.º 441/91 de 14 de novembro do Ministério do Emprego e da Segurança Social (1991). Diário da República: série I-A, n.º 262. <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/441/1991/11/14/p/dre/pt/html>

Decreto-Lei n.º 247/92, de 7 de novembro do Ministério das Finanças (1992). Diário da República: I-A série, n.º 258. <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/247/1992/11/07/p/dre/pt/html>

Decreto-Lei n.º 231/97, de 3 de setembro da Presidência do Conselho de Ministros (1997).

Diário da República: I-A série, n.º 203. <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/231/1997/09/03/p/dre/pt/html>

Decreto-Lei n.º 50/98, de 11 de março da Presidência do Conselho de Ministros (1998).

Diário da República: I-A série, n.º 59. <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/50/1998/03/11/p/dre/pt/html>

Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho da Presidência do Conselho de Ministros (1998).

Diário da República: I-A série, n.º 158. <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/204/1998/07/11/p/dre/pt/html>

Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto da Presidência do Conselho de Ministros (1998).

Diário da República: I-A série, n.º 189. <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/259/1998/08/18/p/dre/pt/html>

Decreto-Lei n.º 404-A/98, de 18 de dezembro da Presidência do Conselho de Ministros (1998). Diário da República: I-A série, 1.º Suplemento, n.º 291.

<https://data.dre.pt/eli/dec-lei/404-a/1998/12/18/p/dre/pt/html>

Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, Código do Procedimento Administrativo (2015).

Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa  
[http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=2248&tabela=leis](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=2248&tabela=leis)

Decreto-Regulamentar n.º 44 – B/83, de 1 de junho do Ministério da Reforma Administrativa

(1983). Diário da República: I série, n.º 126. <https://dre.pt/pesquisa/-/search/245329/details/normal?jp=true>

Lei n.º 28/82, de 15 de novembro, Lei Orgânica do Tribunal Constitucional (1982).  
Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa.  
[http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=423&tabela=leis](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=423&tabela=leis)

Lei n.º 44/99, de 11 de junho da Assembleia da República (1999). Diário da República: I-A  
série, n.º 134. <https://data.dre.pt/eli/lei/44/1999/06/11/p/dre/pt/html>

Lei n.º 117/99, de 11 de agosto da Assembleia da República (1999). Diário da República: I-  
A série, n.º 186. <https://data.dre.pt/eli/lei/117/1999/08/11/p/dre/pt/html>

Lei n.º 1/2004, de 15 de janeiro da Assembleia da República (2004). Diário da República: I-  
A série, n.º 12. <https://data.dre.pt/eli/lei/1/2004/01/15/p/dre/pt/htm>

Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, Estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da  
administração pública (2004). Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa.  
[http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=1708&tabela=leis](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1708&tabela=leis)

Lei n.º 3/2004, de 15 de janeiro, Lei Quadro dos Institutos Públicos (2004). Procuradoria-  
Geral Distrital de Lisboa.  
[http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?artigo\\_id=1472A0055&nid=1472&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&nversao=](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?artigo_id=1472A0055&nid=1472&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&nversao=)

Lei n.º 4/2004, de 15 de janeiro, Princípios e normas a que obedece a organização da  
Administração Directa do Estado (2004). Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa.  
[http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?artigo\\_id=1561A0033&nid=1561&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&so\\_miolo=&nversao=](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?artigo_id=1561A0033&nid=1561&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&so_miolo=&nversao=)

Lei n.º 10/2004, de 22 de março da Assembleia da República (2004). Diário da República:  
I-A série, n.º 69. <https://data.dre.pt/eli/lei/10/2004/03/22/p/dre/pt/html>

Lei n.º 23/2004, de 22 de junho, Contrato individual de trabalho na Administração Pública (2004). Procuradoria-Geral distrital de Lisboa.

[http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=590&tabela=leis&so\\_miolo=](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=590&tabela=leis&so_miolo=)

Lei n.º 53/2006 da Assembleia da República (2006). Diário da República: I série, n.º 235.

<https://data.dre.pt/eli/lei/53/2006/12/07/p/dre/pt/html>

Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, Regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações - funções públicas (2008). Procuradoria-Geral distrital de Lisboa.

[https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=1048&tabela=leis&ficha=1&pagina=1](https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1048&tabela=leis&ficha=1&pagina=1)

Lei n.º 58/2008, de 23 de março do Ministério das Obras Públicas, Transportes e Comunicações (2008). Diário da República: I série, n.º 60. [https://data.dre.pt/eli/dec-](https://data.dre.pt/eli/dec-lei/58/2008/03/26/p/dre/pt/html)

[lei/58/2008/03/26/p/dre/pt/html](https://data.dre.pt/eli/dec-lei/58/2008/03/26/p/dre/pt/html)

Lei n.º 58/2008, de 09 de setembro, Estatuto disciplinar dos trabalhadores que exercem funções públicas (2008). Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa.

[http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?artigo\\_id=1016A0079&nid=1016&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&so\\_miolo=&nversao=](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?artigo_id=1016A0079&nid=1016&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&so_miolo=&nversao=)

Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, Regime e regulamento do contrato de trabalho em funções públicas (2008). Procuradoria-Geral distrital de Lisboa.

[http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=1018&tabela=leis&so\\_miolo=](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1018&tabela=leis&so_miolo=)

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, Código do Trabalho (2009). Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa.

[http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=1047&tabela=leis](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis)

Lei nº 3-B/2010, de 28 de abril, Orçamento de Estado 2010 (2010). Procuradoria-Geral  
Distrital de Lisboa.

[http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=1234&tabela=leis&so  
\\_miolo=](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1234&tabela=leis&so_miolo=)

Lei nº 12-A/2010, de 30 de junho. Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa.

[http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=1282&tabela=leis&so  
\\_miolo=](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1282&tabela=leis&so_miolo=)

Lei nº 55-A/2011, de 30 de dezembro, Orçamento Estado 2011 (2011). Procuradoria-Geral

Distrital de Lisboa.

[http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=1295&tabela=leis&so  
\\_miolo=#:~:text=Durante%20o%20ano%20de%202011%2C%20como%20medida  
%20excepcional%20de%20estabilidade,2010%2C%20de%2028%20de%20Abril.](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1295&tabela=leis&so_miolo=#:~:text=Durante%20o%20ano%20de%202011%2C%20como%20medida%20excepcional%20de%20estabilidade,2010%2C%20de%2028%20de%20Abril.)

Lei nº 62/2013, 26 de agosto, Lei da organização do sistema judiciário (2013). Procuradoria-

Geral Distrital de Lisboa.

[http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=1974&tabela=leis](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1974&tabela=leis)

Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro, Regime jurídico das autarquias locais (2013).

Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa.

[http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=1990&tabela=leis](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1990&tabela=leis)

Lei nº 11/2014, 6 de março. Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa.

[http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?artigo\\_id=2071A0004&nid  
=2071&tabela=lei\\_velhas&pagina=1&ficha=1&nversao=1](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?artigo_id=2071A0004&nid=2071&tabela=lei_velhas&pagina=1&ficha=1&nversao=1)

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (2014).

Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa.

[http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=2171&tabela=leis](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=2171&tabela=leis)

Lei n.º 68/2019, de 27 de agosto, Estatuto do Ministério Público (2019). Procuradoria-Geral  
Distrital de Lisboa.

[http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=6&tabela=leis](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=6&tabela=leis)

Lei n.º 4/2019, de 13 de setembro, Estatuto da Entidade para a Transparência (2019).  
Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa.

[http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_estrutura.php?tabela=leis&artigo\\_id=3193](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_estrutura.php?tabela=leis&artigo_id=3193)

[A0007&nid=3193&nversao=&tabela=leis&so\\_miolo=](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_estrutura.php?tabela=leis&artigo_id=3193&nversao=&tabela=leis&so_miolo=)

Lei n.º 2/2020, de 31 de março, Orçamento Estado 2020 (2020). Procuradoria-Geral Distrital  
de Lisboa.

[http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=3259&tabela=leis&so](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=3259&tabela=leis&so)

[\\_miolo=](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=3259&tabela=leis&so_miolo=)

Lei n.º 27-A/2020, de 24 de julho da Assembleia da República (2020). Diário da República:  
I série, 1º Suplemento, n.º 143. <https://data.dre.pt/eli/lei/27-A/2020/07/24/p/dre>

Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, Regulamenta a tramitação do procedimento  
concursal (2009) do Ministro de Estado e das Finanças. Procuradoria-Geral Distrital  
de Lisboa.

[http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=1824&tabela=leis](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1824&tabela=leis)

Portaria n.º 125 – A/2019, de 30 de abril do Ministério das Finanças (2019). Diário da  
República: I série, 1º Suplemento n.º 83. [https://data.dre.pt/eli/port/125-](https://data.dre.pt/eli/port/125-a/2019/04/30/p/dre/pt/html)

[a/2019/04/30/p/dre/pt/html](https://data.dre.pt/eli/port/125-a/2019/04/30/p/dre/pt/html)

Resolução do Conselho de Ministros n.º 95/2003 da Presidência do Conselho de Ministros  
(2003). Diário da República: I-B série, n.º 174.

<https://data.dre.pt/eli/resolconsmin/95/2003/07/30/p/dre/pt/html>

Resolução de Conselho de Ministros n.º 124/2005 da Presidência do Conselho de Ministros (2005). Diário da República: I série, n.º 191.

<https://data.dre.pt/eli/resolconsmin/124/2006/10/03/p/dre/pt/html>

Resolução da Assembleia da República n.º 28/90, de 23 de outubro, da Assembleia da República (1990). Diário da República: I série, n.º 245. [https://dre.pt/pesquisa/-](https://dre.pt/pesquisa/-/search/565414/details/normal?p_p_auth=t9Ky9OYD#:~:text=A%20Assembleia%20da%20Rep%C3%BAblica%20resolve,em%20portugu%C3%AAs%20seguem%20em%20anexo)

[/search/565414/details/normal?p\\_p\\_auth=t9Ky9OYD#:~:text=A%20Assembleia%20da%20Rep%C3%BAblica%20resolve,em%20portugu%C3%AAs%20seguem%20em%20anexo](https://dre.pt/pesquisa/-/search/565414/details/normal?p_p_auth=t9Ky9OYD#:~:text=A%20Assembleia%20da%20Rep%C3%BAblica%20resolve,em%20portugu%C3%AAs%20seguem%20em%20anexo)



## Apêndice I

### *Resultados das pesquisas dos descritores selecionados*

Descritores	Acórdãos	Nº de Acórdãos
Aviso de abertura de concurso	Acórdão n.º 466/2013 Acórdão n.º 148/07	2
Concurso curricular	Acórdão n.º 282/2011 Acórdão n.º 410/2010 Acórdão n.º 248/2010 Acórdão n.º 491/2008 Acórdão n.º 672/2005 Acórdão n.º 311/05 Acórdão n.º 331/02 Acórdão 128/99 Acórdão n.º 217/91	9
Concurso de professores	Acórdão n.º 426/2018 Acórdão n.º 509/2015 Acórdão n.º 466/2013 Acórdão n.º 450/2013 Acórdão n.º 449/2013 Acórdão n.º 248/2010 Acórdão n.º 491/2008 Acórdão n.º 232/2003 Acórdão n.º 81/03 Acórdão n.º 412/02	10
Concurso documental	Acórdão n.º 672/2005 Acórdão n.º 331/02 Acórdão n.º 311/05 Acórdão n.º 1007/96	4
Concurso na função pública	Acórdão n.º 688/2019 Acórdão n.º 208/2019 Acórdão n.º 509/2015	25

Acórdão n.º 466/2013  
Acórdão n.º 450/2013  
Acórdão n.º 449/2013  
Acórdão n.º 282/2011  
Acórdão n.º 33/2011  
Acórdão n.º 256/2010  
Acórdão n.º 248/2010  
Acórdão n.º 491/2008  
Acórdão n.º 239/2008  
Acórdão n.º 620/2007  
Acórdão n.º 148/07  
Acórdão n.º 55/2005  
Acórdão n.º 61/2004  
Acórdão n.º 406/2003  
Acórdão n.º 208/02  
Acórdão n.º 139/2000  
Acórdão n.º 662/99  
Acórdão n.º 544/99  
Acórdão n.º 477/98  
Acórdão n.º 522/95  
Acórdão n.º 209/94  
Acórdão n.º 151/93

Nomeação de pessoal  
sem concurso

Acórdão n.º 474/2013  
Acórdão n.º 544/99  
Acórdão n.º 408/99

3