



**RECRUTAMENTO
CENTRALIZADO**
NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

PERGUNTAS FREQUENTES

RECRUTAMENTO CENTRALIZADO

Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril

A informação aqui constante não dispensa a leitura da legislação aplicável.

1. O que é o recrutamento centralizado?

É uma modalidade do procedimento concursal que visa a satisfação de necessidades de um conjunto de empregadores públicos.

2. Qual a entidade responsável pela realização do recrutamento centralizado?

O procedimento de recrutamento centralizado é realizado pela Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), na sua qualidade de entidade centralizada de recrutamento (ECR).

3. A quem se destina o recrutamento centralizado?

O recrutamento centralizado destina-se a qualquer cidadão que reúna os requisitos de admissão definidos no procedimento concursal publicitado na BEP.

4. Como se processa o recrutamento centralizado?

O recrutamento centralizado abrange dois procedimentos, em momentos distintos:

- O procedimento de constituição da reserva em entidade centralizada, e;
- O procedimento de oferta de colocação em posto de trabalho.

5. No recrutamento centralizado como se caracteriza a reserva de recrutamento?

A reserva de recrutamento é caracterizada por áreas, com base em perfis de competências que são estabelecidos, no mínimo, pela identificação de áreas funcionais e de áreas habilitacionais exigidas no recrutamento.

6. Quando se constitui a reserva de recrutamento?

A reserva de recrutamento é constituída com a homologação da lista de ordenação final, pelo dirigente máximo da ECR, e tem uma validade de 24 meses, contados a partir da data de realização da prova de conhecimentos.

A integração na reserva de recrutamento não tem como efeito a constituição de vínculo de emprego público.

7. No recrutamento centralizado, o que é a oferta de colocação em posto de trabalho?

É o procedimento subsequente ao procedimento de constituição de uma reserva de recrutamento, para ocupação de um posto de trabalho num órgão ou serviço face às necessidades previamente identificadas.

8. A quem se destina o procedimento de oferta de colocação em posto de trabalho?

O procedimento de oferta de colocação destina-se aos candidatos que constam da reserva de recrutamento.

9. Quais os requisitos de candidatura ao recrutamento centralizado?

São requisitos gerais:

- Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição da República Portuguesa, convenção internacional ou lei especial;
- 18 anos de idade completos;
- Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

É requisito especial:

- Nível habilitacional legalmente exigido.

Para a carreira geral de técnico superior o nível habilitacional legalmente exigido é a titularidade de licenciatura ou de grau académico superior a esta.

A licenciatura tem de estar concluída até à data limite de submissão da candidatura.

10. Como saber se a licenciatura se enquadra na área de formação académica preferencial definida na referência do procedimento concursal publicitado na BEP?

O procedimento concursal identifica a área de formação académica preferencial definida na referência, de acordo com Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação (CNAEF) relativa aos cursos lecionados pelos estabelecimentos de ensino superior, disponibilizada pela Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência.

Se a licenciatura não constar da CNAEF, no formulário de candidatura o candidato deve selecionar no campo Tipo de grau académico a opção *Outra Licenciatura* e preencher a informação pretendida.

11. Um candidato com licenciatura obtida no estrangeiro pode concorrer?

Pode, desde que o grau académico ou diploma de ensino superior estrangeiro tenha sido objeto de reconhecimento em Portugal, através de uma instituição de ensino superior pública ou pela Direção-Geral do Ensino Superior, devendo apresentar o respetivo comprovativo.

No formulário de candidatura, o candidato deve selecionar no campo *Tipo de grau académico* a opção *Outra Licenciatura* e preencher a informação pretendida.

12. Um candidato a frequentar uma licenciatura com mestrado integrado que concluiu a licenciatura mas ainda não concluiu o mestrado integrado pode concorrer?

Pode, se a licenciatura se encontrar concluída até ao termo do prazo para submissão da candidatura.

13. O procedimento concursal de recrutamento centralizado acautela a candidatura de pessoas com deficiência?

Sim, todas as situações serão analisadas de acordo com as necessidades específicas de cada candidato, indicadas no formulário de candidatura, no campo existente para o efeito.

14. O que deve mencionar o candidato que possua uma deficiência no ato de candidatura?

O candidato deve mencionar qual o grau de incapacidade e tipo de deficiência.

O candidato deve ainda indicar quais as necessidades específicas para efeitos de adequação do processo de seleção às suas capacidades.

15. Como se formaliza a candidatura no recrutamento centralizado?

A candidatura decorre na Bolsa de Emprego Público – BEP e realiza-se por meios eletrónicos, incluindo as respetivas notificações.

O candidato deve efetuar os seguintes passos:

- 1.º: Aceder à BEP;
- 2.º Na BEP, aceder ao sub *site* do Recrutamento Centralizado;
- 3.º: Se candidato já se encontra registado, efetuar *login*. Se ainda não se encontra registado, efetuar registo na BEP;
- 4.º: Aceder à área do candidato;
- 5.º: Selecionar a referência a candidatar-se;
- 6.º: Preencher o formulário de candidatura;
- 7.º: Confirmar que os dados inseridos estão corretos;
- 8.º: Efetuar o *upload* dos documentos comprovativos dos requisitos exigidos;
- 9.º: Rever e confirmar toda a informação e documentação inseridas;
- 10.º: Submeter a candidatura.

Até à data limite de apresentação da candidatura, o candidato poderá submeter nova candidatura ou alterar uma candidatura já submetida.

É considerada como válida a última candidatura submetida.

São apenas consideradas as candidaturas submetidas eletronicamente até às 23:59h da data limite de apresentação da candidatura.

16. É possível a apresentação da candidatura em suporte de papel?

Não. No procedimento de recrutamento centralizado as candidaturas são efetuadas eletronicamente, através da BEP.

17. Que documentos são necessários na submissão da candidatura para comprovar os requisitos de admissão ao procedimento?

Os documentos necessários são os seguintes:

- Comprovativo de identificação civil:
 - Bilhete de identidade, cartão do cidadão ou outro documento de identificação equivalente;
- Comprovativo de autorização de permanência ou de residência em Portugal:
 - Em caso de cidadão estrangeiro, nacional de um país que não integra a União Europeia;
- Comprovativo(s) do nível habilitacional e área de formação:
 - Certificado(s) de habilitações.

18. Para além dos documentos que comprovam os requisitos de admissão ao procedimento, é necessário algum documento complementar na submissão da candidatura?

Apenas são necessários documentos complementares se os candidatos se encontrarem nas seguintes situações:

- Caso o candidato detenha vínculo de emprego público por tempo indeterminado, deverá juntar declaração comprovativa da situação jurídico-funcional;
- Caso o candidato tenha realizado estágio profissional ao abrigo do Programa de Estágios Profissionais na Administração Pública Central (PEPAC), cuja conclusão tenha ocorrido nos dois anos anteriores à data da publicitação do procedimento concursal, deverá juntar o certificado de estágio profissional, com a respetiva avaliação final.

19. Como obter esclarecimentos sobre o preenchimento do formulário de candidatura?

Aconselha-se a consulta do Guia do Candidato disponibilizado no sub *site* do Recrutamento Centralizado e na página eletrónica do INA.

Poderá ainda contactar o INA através dos seguintes contactos:

e-mail: RCcandidatos@ina.pt

telefones: 21 446 5406 e 21 446 5407.

20. Como obter esclarecimentos de suporte técnico?

O candidato poderá contactar a Entidade de Serviços Partilhados da Administração Pública – eSPap, através do e-mail: cc@espap.pt.

21. Quais os métodos de seleção e respetivas ponderações aplicados no recrutamento centralizado?

Os métodos de seleção e respetivas ponderações são os seguintes:

Procedimento de constituição da reserva de recrutamento:

- Prova de conhecimentos: 70%;
- Avaliação psicológica: 30%.

Procedimento de oferta de colocação em posto de trabalho:

- Entrevista profissional de seleção: 100%.

A ponderação final dos métodos de seleção dos dois procedimentos é:

- Procedimento de constituição da reserva de recrutamento: 30%;
- Procedimento da oferta de colocação em posto de trabalho: 70%.

22. Onde se realizam os métodos de seleção?

A prova de conhecimentos será realizada em local a definir, podendo abranger três distritos do país (Lisboa, Porto e Évora).

O candidato deverá indicar o local da sua preferência, no formulário de candidatura, porém as preferências encontram-se condicionadas à capacidade logística.

A avaliação psicológica será realizada em Lisboa.

A entrevista profissional de seleção será realizada em local a definir.

23. O que se avalia na prova de conhecimentos?

Este método de seleção visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função.

24. A quem se aplica a prova de conhecimentos?

A prova de conhecimentos é aplicada a todos os candidatos admitidos ao procedimento de constituição da reserva de recrutamento.

25. Como é valorada a prova de conhecimentos?

A prova escrita de conhecimentos é valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A nota mínima de aprovação na prova de conhecimentos é de 9,5 valores.

26. O que se avalia na avaliação psicológica?

No recrutamento centralizado, este método de seleção visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, por reporte ao perfil de competências associado à referência, comportando uma única fase.

27. A quem se aplica a avaliação psicológica?

A avaliação psicológica é aplicada aos candidatos aprovados na prova de conhecimentos, por ordem decrescente de classificação, sendo os conjuntos de candidatos definidos na proporção de três por cada vaga do contingente, quando estabelecido, ou pela ECR no momento da sua aplicação.

Aos candidatos aprovados na prova de conhecimentos não convocados para a avaliação psicológica, poderá ainda ser aplicado este método de seleção, se não existirem candidatos na reserva em número suficiente para as necessidades identificadas no procedimento concursal publicitado na BEP.

28. Como é valorada a avaliação psicológica?

A avaliação psicológica é valorada numa escala de 0 a 20 valores, através dos níveis:

- Elevado – 20 valores;

- Bom – 16 valores;
- Suficiente – 12 valores;
- Reduzido – 8 valores;
- Insuficiente – 4 valores.

A nota mínima de aprovação na avaliação psicológica é de 12 valores, que corresponde ao nível Suficiente.

29. Em caso de igualdade de classificação, quais os critérios de desempate para efeitos de ordenação final dos candidatos?

Em caso de igualdade de classificação final serão observados os seguintes critérios de desempate, por ordem decrescente:

- Classificação mais elevada obtida na prova de conhecimentos;
- Classificação mais elevada obtida na avaliação psicológica;
- Maior grau de habilitação;
- Menor idade;
- Média final do nível habilitacional detido;
- Não ser detentor de vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

30. Concluído o procedimento de constituição da reserva, como se inicia o procedimento de oferta de colocação em posto de trabalho?

A ECR publicita na BEP a oferta de colocação com os seguintes elementos:

- Referência;
- Órgão ou serviço e respetivos postos de trabalho;
- Local de trabalho;
- Indicação de que os parâmetros de avaliação da entrevista profissional de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final, são facultados aos candidatos sempre que solicitados;
- A composição do júri em cada referência, atendendo ao órgão ou serviço com postos de trabalho em oferta.

Este procedimento destina-se exclusivamente aos candidatos que integram a lista homologada de ordenação final da reserva.

31. O que se avalia na entrevista profissional de seleção?

Este método de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

32. Como é valorada a entrevista profissional de seleção?

A entrevista profissional de seleção é valorada numa escala de 0 a 20 valores, através dos níveis:

- Elevado – 20 valores;
- Bom – 16 valores;
- Suficiente – 12 valores;
- Reduzido – 8 valores;
- Insuficiente – 4 valores.

A nota mínima de aprovação na entrevista profissional de seleção é de 12 valores, que corresponde ao nível Suficiente.

33. Como se processa o acesso às ofertas de colocação em posto de trabalho?

No prazo de três dias úteis a contar da publicitação da(s) oferta(s) na BEP, os candidatos que integram a lista homologada de ordenação final da reserva e pretendam realizar entrevista profissional de seleção indicam, nessa plataforma, por ordem de preferência, os órgãos ou serviços cujas necessidades foram publicitadas.

A não apresentação de candidatura a qualquer procedimento de oferta de colocação, no prazo de um ano a contar da homologação da lista de ordenação final da reserva, é causa de exclusão do candidato da reserva de recrutamento.

34. Para efeitos de realização da entrevista profissional de seleção, como são convocados os candidatos?

A ECR convoca os candidatos para a realização das entrevistas profissionais de seleção, considerando os seguintes limites por órgão ou serviço:

- Entre um e cinco postos de trabalho, no mínimo o dobro e no máximo cinco vezes aquele número;

- Mais de cinco postos de trabalho, no mínimo o dobro e no máximo o triplo daquele número.

De acordo com a ordenação da reserva e as preferências manifestadas, o candidato pode ser convocado até um máximo de cinco entrevistas.

35. Depois de realizadas as entrevistas profissionais de seleção, como se conclui o procedimento de oferta de colocação dos candidatos em posto de trabalho?

São efetuadas listas de ordenação da oferta, por órgão ou serviço, sendo a classificação final dos candidatos calculada de acordo com uma escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da seguinte média aritmética ponderada:

- Classificação obtida na lista de ordenação final da reserva (prova de conhecimentos + avaliação psicológica) – 30%;
- Classificação obtida na entrevista profissional de seleção – 70%.

De seguida, é elaborada uma lista de colocação da oferta, que contém os candidatos colocados e os não colocados, ordenados por referência à lista de ordenação final da reserva, apresentando-se a cada candidato entrevistado o resultado final resultante da conjugação dos seguintes elementos:

- A classificação da lista de ordenação da oferta;
- A ordem de preferência manifestada pelo candidato para a realização da entrevista profissional de seleção;
- Os postos de trabalho disponíveis nos órgãos ou serviços.

Para cada candidato entrevistado, o resultado final do procedimento de oferta de colocação decorre da lista de colocação da oferta, homologada pelo dirigente máximo da ECR juntamente com as listas de ordenação da oferta.

36. Após a conclusão do procedimento de oferta de colocação em posto de trabalho, o que acontece aos candidatos?

O candidato selecionado, caso aceite a colocação em posto de trabalho, celebra contrato de trabalho em funções públicas com o órgão ou serviço.

Os candidatos não colocados em nenhum órgão ou serviço, no âmbito do procedimento de oferta de colocação, permanecem na lista de ordenação final da reserva mantendo a correspondente classificação durante 24 meses, contados a partir da data de realização da prova de conhecimentos, podendo ser convocados em caso de nova oferta de colocação.

Os candidatos aprovados na prova de conhecimentos não convocados para a avaliação psicológica mantêm-se no procedimento pelo período máximo de 24 meses, contados da data de realização da referida prova de conhecimentos, podendo ser convocados para a avaliação psicológica se não existirem candidatos na reserva em número suficiente para as necessidades identificadas no procedimento concursal publicitado na BEP.

37. Em que situações é excluído o candidato durante a validade da reserva de recrutamento?

O candidato é excluído nas seguintes situações:

- Desistência de permanência na reserva de recrutamento;
- Não apresentação de candidatura a qualquer procedimento de oferta de colocação, no prazo de um ano a contar da homologação da lista de ordenação final da reserva;
- Não comparência ou desistência da entrevista profissional de seleção para a qual tenham sido convocados, por motivo que lhe seja imputável, no âmbito de procedimento de oferta de colocação;
- Recusa de celebração de contrato trabalho em funções públicas ou de aceitação da nomeação, na sequência de procedimento de oferta de colocação;
- Celebração de contrato de trabalho em funções públicas ou aceitação da nomeação, na sequência de procedimento de oferta de colocação.

38. Constituído o vínculo de emprego público qual o regime jurídico aplicável ao trabalhador?

Para esclarecimentos sobre o regime jurídico de emprego público, aconselha-se a consulta da página eletrónica da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público.

NOTA: Poderá consultar [aqui](#) outra documentação sobre a matéria.

TRANSPARÊNCIA
E IGUALDADE DE
UNIFORMIDADE OPORTUNIDADES
NA APLICAÇÃO DE
MÉTODOS DE SELEÇÃO
E SIMPLIFICAÇÃO
AGILIZAÇÃO PROCESSUAL
RACIONALIZAÇÃO
DE MEIOS

Mais informações:

TELEFONE:

214 465 406 / 07

Das 9H30 às 17H30

E-MAIL:

RCservicos@ina.pt

RCcandidatos@ina.pt

www.ina.pt

