



PROVEDOR DE JUSTIÇA

A Provedora-Adjunta

A S. Ex.^a,
O Senhor Secretário de Estado do Ensino e da
Administração Escolar
Av. 5 de Outubro, n.º 107
1069-018 Lisboa

Sua referência

Sua comunicação

Nossa referência

Q-5199/14 (UT4)

Q-6004/14 (UT4)

Q-6141/14 (UT4)

Q-6447/14 (UT4)

Q-6518/14 (UT4)

Assunto: Concursos para seleção dos técnicos que asseguram o desenvolvimento de atividades de enriquecimento curricular.

Foram dirigidas ao Provedor de Justiça diversas queixas apresentadas por opositores a concursos para recrutamento e seleção de técnicos responsáveis pela lecionação de atividades de enriquecimento curricular (doravante designadas AEC), ao abrigo do Decreto-Lei n.º 212/2009, de 3 de setembro.

Este diploma pretendeu “disciplinar o procedimento aplicável ao recrutamento dos técnicos que preenchem os requisitos considerados indispensáveis para desempenhar as funções que se enquadrem no âmbito da[s] atividades de enriquecimento curricular”, consagrando “um procedimento célere que, considerando o interesse dos alunos e das escolas e, bem assim, salvaguardando a estabilidade laboral dos técnicos a contratar, permitisse, de forma expedita mas rigorosa, assegurar o rápido e eficaz desempenho daquelas atividades” (Preâmbulo do diploma).

Foram, para esse efeito, consagradas algumas normas atinentes à publicitação dos procedimentos (artigo 6.º, n.ºs 3 e 5 a 7); à aplicação informática obrigatoriamente utilizada como suporte dos concursos (artigo 6.º, n.ºs 2 a 4); ao modo e prazo de apresentação de can-

didaturas (artigo 7.º, n.ºs 1 e 2); à elaboração da lista de ordenação final e à constituição de reservas de recrutamento (artigo 7.º, n.º 3).

Quanto aos critérios e métodos de seleção a adotar, o diploma fornece apenas algumas orientações: deverão ser obrigatoriamente publicitados “*os critérios e procedimentos de seleção*”, bem como “*os requisitos de admissão, incluindo o perfil curricular dos candidatos, e a área de formação académica ou profissional exigíveis*” (artigo 6.º, n.º 7). Deste modo, atribui-se aos municípios e, quando necessário, aos órgãos de direção das escolas e agrupamentos de escolas¹, uma ampla margem para definir os critérios e métodos de seleção, bem como algumas relevantes regras de tramitação.

As queixas apreciadas permitem concluir que, na verdade, a abertura deste regime legal redundaria na adoção de critérios e práticas procedimentais muito díspares e frequentemente contrários a relevantes injunções constitucionais e legais, de que se destaca o direito de acesso à função pública em condições de igualdade e liberdade (artigo 47.º, n.º 2, da Constituição da República Portuguesa).

Sem prejuízo da almejada celeridade, crê-se que uma densificação das regras legais aplicáveis aos concursos em apreço permitiria evitar os vícios que, recorrentemente, parecem comprometer a validade das contratações de técnicos que asseguram o desenvolvimento das AEC. Já no que respeita aos procedimentos promovidos pelas instituições de ensino dependentes do Ministério da Educação e Ciência (MEC), a adoção de medidas adequadas de controlo prévio e sucessivo poderia revelar-se, por si só, suficiente para prevenir a ocorrência de vícios e irregularidades invalidantes dos procedimentos.

Permito-me, por isso, chamar a atenção de V. Ex.^a para os principais problemas detetados por este órgão do Estado no âmbito da instrução dos procedimentos de queixa, tendo em vista a oportuna adoção das diligências tidas por adequadas para evitar a sua repetição no próximo ano escolar.

¹ Nos termos do artigo 2.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 212/2009, cabe aos órgãos de direção dos agrupamentos de escolas promover a realização das AEC, sempre que estas não sejam desenvolvidas pelos municípios. O recrutamento e contratação de técnicos serão também dispensáveis, sempre que o agrupamento ou escola não agrupada disponha de “*recursos docentes de quadro para as implementar*”, nos termos do artigo 10.º, n.º 2, do Despacho n.º 9265-B/2013, publicado no *Diário da República*, 2.ª Série, n.º 134, de 15 de julho.



I. Critérios de seleção

1. Adoção de critérios discriminatórios

1.1. Durante a instrução de quase todas as queixas apresentadas sobre esta questão, foi possível verificar que as entidades promotoras de AEC conferem à experiência profissional adquirida nas próprias instituições uma especial relevância na classificação final.

Em regra, a discriminação dos candidatos que já tenham sido previamente contratados pela entidade promotora é feita direta e publicamente através dos critérios e subcritérios de avaliação dos candidatos². Noutros casos, tal discriminação é feita de modo menos direto, *e.g.*, concedendo-se especial relevância à avaliação de desempenho atribuída em determinado contexto institucional; colocando questões, em sede de entrevista, que permitam valorizar os candidatos que demonstrem ter um especial conhecimento dos agrupamentos ou concelhos em causa; ou ainda, admitindo apenas documentos comprovativos da experiência profissional dos candidatos, quando emitidos por determinada entidade³.

Na maioria dos casos apreciados por este órgão do Estado, a experiência profissional adquirida na própria instituição promotora do concurso representava entre 35% e 65% da classificação final, sendo outrossim eleita como o principal critério de desempate. Também se registou, com frequência, a especial (ou exclusiva) valoração da formação profissional oferecida pelas próprias entidades promotoras dos concursos. Menos frequente, mas também observada, foi a adoção do local de residência como critério de desempate.

1.2. Teve este órgão do Estado a oportunidade de chamar a atenção das entidades visadas para o facto de estes critérios poderem colidir com o direito fundamental de acesso à função pública em condições de igualdade e liberdade, consagrado no artigo 47.º, n.º 2, da Constituição da República Portuguesa (CRP).

² De que são exemplos: *“Lecionou nas AEC no município/Agrupamento de... no ano letivo transato”*; *“Dias de serviço efetivo na lecionação de AEC no Agrupamento de Escolas de .../Município de...”*; ou *“Experiência profissional na dinamização de atividades de enriquecimento curricular na área de..., no concelho de...”*.

³ *V.g.*, estabelecendo que *“não serão contabilizadas declarações passadas por Autarquias”*.

Com efeito, “Entre nós, retira-se do artigo 47º, n.º 2, da Constituição, como concretização do direito de igualdade no acesso à função pública, um direito a um procedimento justo de recrutamento e selecção de candidatos à função pública, que se traduz, em regra, no concurso (...). Este não pode, por outro lado, ser procedimentalmente organizado, ou decidido, em condições ou segundo critérios discriminatórios, conducentes a privilégios ou preferências arbitrárias, pela sua previsão ou pela desconsideração de parâmetros ou elementos que devam ser relevantes...”⁴.

Como esclarecem Gomes Canotilho e Vital Moreira, aqui se inclui o direito a “não ser preterido por outrem com condições inferiores”, sendo “difícilmente compatível com o princípio da igualdade (...) a regra de preferências abstractas para o ingresso automático na função pública (...) independentemente do mérito e da existência de outros candidatos com habilitações iguais ou até superiores”⁵.

Alega-se, frequentemente, que os candidatos que já têm experiência em determinado contexto ou instituição devem ser, por esse facto, beneficiados; ou considerados *a priori* mais aptos para o exercício dos postos de trabalho a prover, por já terem conhecimento da organização, região ou localidade em causa. Trata-se, no entanto, de uma mera *presunção*, que não se afigura suficiente para legitimar que candidatos mais qualificados ou experientes possam ser preteridos por outros, que já conhecem o contexto em que se propõem exercer funções, e apenas por esse motivo.

Quanto a considerações desta ordem, já teve o Tribunal Constitucional oportunidade de se pronunciar, considerando que “A lesão do princípio da igualdade no acesso à função pública não é, aliás, justificada pelo argumento de que, tratando-se de pessoas que já trabalharam para o Estado, embora a termo, poderiam (ou, mesmo, deveriam) ser beneficiadas. (...) Em face dos interesses que fundamentam a consagração do princípio da igualdade no acesso à função pública (...) não pode considerar-se tal circunstância, só por si, bastante para fundamentar um privilégio na contratação pelo Estado.”⁶

Assim, não pode considerar-se admissível, sem que exista um fundamento objetivo, a discriminação dos candidatos em função do local de residência; nem podem deixar de ser igualmente valoradas a formação e a experiência profissionais relevantes para o exercício

⁴ Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 683/99, disponível em <http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/>.

⁵ CANOTILHO, J.J. Gomes/ MOREIRA, Vital, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Vol. I, 4.ª Ed. (revista), Coimbra, 2007, pp. 660-661.

⁶ V. o Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 683/99, e no mesmo sentido, o Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 53/88, disponíveis *ibidem*.



das funções a que o procedimento é dirigido, apenas por não terem sido adquiridas num específico local ou enquadramento institucional⁷⁻⁸.

1.3. A estas considerações opõem as entidades visadas a necessidade de garantir a *continuidade pedagógica* ou a estabilidade dos projetos - argumento que, tendo em atenção as características específicas de algumas AEC, nem sempre primará pela pertinência⁹. Obtemperam, ainda, que a inserção na comunidade escolar é um fator importante da qualidade do desempenho profissional dos técnicos, motivo pelo qual é avaliada nos procedimentos concursais, através de critérios como os supracitados.

Foram também invocadas razões de ordem prática, que se prendem com o objetivo de suprir com celeridade as necessidades das instituições, de modo minimamente estável. Não se encontrando prevista a renovação dos contratos celebrados¹⁰, alegaram algumas entidades que a contratação de técnicos que já mantivessem uma ligação com a comunidade escolar ou com as localidades em causa oferece maiores garantias de uma estabilização célere das atividades letivas.

⁷ Pelo contrário, “A experiência profissional que deve ser considerada é toda a que seja relevante para o exercício da atividade objeto do concurso. Tal significa que deve ser contabilizado o tipo, a natureza e a qualidade da experiência profissional e não o contexto institucional onde foi adquirida.”, v. NEVES, Ana Fernanda, *O Recrutamento de Trabalhador para Emprego Público*, Provedoria de Justiça, disponível em <http://www.provedor-jus.pt/?idc=17&idi=15266>, p. 97 e seguintes, bem como as pp. 66-71.

⁸ No mesmo sentido se pronunciou a Direção-Geral da Administração Escolar (DGAE) quando, a propósito dos concursos de contratação de escola, considerou inadmissível a adoção de “*subcritérios de entrevista (perguntas) ou avaliação curricular (itens) que violem os princípios da legalidade e igualdade entre os candidatos, a que a Administração está vinculada, nomeadamente: a) continuidade pedagógica ou lecionação no estabelecimento de ensino em anos anteriores; b) experiência de ensino na escola TEIP que procede à oferta de escola; c) experiência de ensino em determinada oferta educativa ou formativa (ex: cursos CEF, EFA e cursos profissionais, formação modulares e CNO); d) conhecimento da realidade socioeconómica do agrupamento; (...)*”. V. a Circular da DGAE, n.º B12029396X, de 16 de outubro de 2012, disponível em <http://www.dgae.mec.pt/web/guest/circulares>.

⁹ Na verdade, a *continuidade pedagógica* só releva na medida em que se imponha garantir que uma turma seja acompanhada pelo mesmo docente ou técnico, durante um determinado ciclo escolar. As AEC, pelas suas próprias características, nem sempre demandarão essa *continuidade*, uma vez que o corpo discente não é ele próprio, necessariamente, estável: como é sabido, a inscrição nestas atividades é facultativa e por períodos não superiores a um ano letivo (artigo 8.º, n.º 2 do Despacho n.º 9265-B/2013).

¹⁰ Diversamente do que sucede com os contratos celebrados ao abrigo do Decreto-Lei n.º 132/2012, de 27.06, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 83-A/2014, de 23.05 (cf. artigo 42.º, n.ºs 2 e 3), o legislador não previu nem disciplinou a renovação dos contratos celebrados com os técnicos responsáveis pelas AEC, que porventura constituiria um meio mais adequado para conciliar os interesses em conflito, desde que fossem estritamente observados os limites impostos pelo direito interno e pelo direito da União Europeia à renovação de contratos a termo.

Mas, conquanto os objetivos prosseguidos possam ser do interesse público, não pode deixar de se considerar inadequada e excessiva a adoção de critérios formulados naqueles termos, sobretudo quando se torna evidente que, não tendo exercido funções na instituição que promove o concurso, ficam praticamente arredadas as possibilidades de um candidato, por meritório que seja, vir a ser selecionado.

2. Exigência de habilitação profissional para a docência ou graduação profissional

2.1. Foi também possível observar que várias entidades promotoras deste tipo de concurso, porventura para simplificar a definição dos critérios de seleção, optam por restringir o universo de candidatos a docentes com habilitação própria ou profissional para a docência (nos termos do Estatuto da Carreira Docente e fazendo apelo aos *grupos de recrutamento*, criados e definidos pelo Decreto-Lei n.º 27/2006, de 10 de fevereiro). Noutros casos, o mesmo resultado é alcançado com a eleição de critérios de seleção que dificilmente podem ser aplicados a trabalhadores não docentes (*e.g.*, nos concursos em que a ordenação é feita exclusivamente com base na “*graduação profissional*”¹¹).

2.2. Ora, o Decreto-Lei n.º 212/2009, embora conceda às entidades promotoras de AEC uma ampla margem para a determinação do “*perfil curricular*” e “*da área de formação académica ou profissional exigíveis*” aos “*profissionais especialmente habilitados para o efeito*”, jamais estabelece que a habilitação profissional para a docência é um requisito de admissão aos procedimentos.

Durante a vigência do Despacho n.º 14460/2008, de 15 de maio, alterado e republicado pelo Despacho n.º 8683/2011, de 28 de junho, era claro que – mesmo que o programa das AEC se identificasse com áreas disciplinares coincidentes com os *grupos de recrutamento* – o *perfil* dos técnicos a contratar permitia abranger candidatos sem habilitação profissional

¹¹ Que se refere à graduação profissional para a docência, a determinar nos termos do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 132/2012, de 27 de junho, na redação que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 83-A/2014, de 23 de maio.



PROVEDOR DE JUSTIÇA

A Provedora-Adjunta

para a docência, desde que especializados nas áreas de formação pertinentes, ou detentores de *curricula* relevantes¹².

O Despacho n.º 9265-B/2013 revogou todas as normas relativas ao *perfil dos técnicos* a contratar, mas o *Regulamento das atividades de enriquecimento curricular no 1.º ciclo do ensino básico* continua a prever que o universo de potenciais candidatos abrange profissionais não docentes com “*formação especializada adequada ao desenvolvimento das atividades programadas e ao escalão etário do público-alvo ou currículo relevante para o efeito*” (artigos 9.º e 10.º). Também o artigo 12.º¹³ permite concluir *a contrario sensu* que, mesmo as atividades em que pode haver *concorrência* entre os profissionais habilitados e não habilitados para a docência, poderão ser desenvolvidas por técnicos não docentes.

2.3. Mas na prática verifica-se que, em geral, a habilitação profissional para a docência constitui um critério de seleção determinante, senão mesmo um requisito de admissão ao procedimento, ficando excluídos todos os técnicos que não sejam detentores das necessárias qualificações.

Suscita, enfim, sérias dúvidas que uma tal restrição do universo de potenciais candidatos possa achar o necessário enquadramento jurídico no regime legal e regulamentar aplicável. Mas mais dificilmente defensável se torna, quando a exigência de habilitações para um determinado grupo de recrutamento não tem qualquer atinência com as áreas disciplinares das AEC a desenvolver, ou não pode à luz destas ser plenamente justificada, como adiante se verá.

¹² V. os artigos 9.º, 12.º, 16.º, 18.º-B e 19.º do Regulamento de Acesso ao Financiamento do Programa das Atividades de Enriquecimento Curricular no 1.º Ciclo do Ensino Básico, aprovado pelo Despacho n.º 14460/2008.

¹³ Segundo o qual “*Sempre que os profissionais a afetar a cada AEC disponham das qualificações profissionais para a docência dessa atividade, o tempo de serviço assim prestado conta para efeitos de concurso de docentes da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário*” (realce acrescentado).

3. Adoção de critérios injustificados, equívocos ou demasiado amplos

A adoção de critérios vagos, geradores de dúvidas, ou dificilmente justificáveis face aos objetivos do procedimento, pode também ser observada com frequência nos avisos de abertura deste tipo de procedimentos.

3.1. Quanto à exigência de habilitações para um específico grupo de recrutamento, podem referir-se, a título de exemplo, um caso em que, para a lecionação de atividades físicas e desportivas, eram exigidas habilitações profissionais para o grupo de recrutamento 620, mas não eram admitidos candidatos do grupo de recrutamento 260¹⁴; e outro, em que para a dinamização de uma AEC na área de expressão dramática era avaliada, apenas, a graduação profissional no grupo de recrutamento 110, não se exigindo ou valorizando qualquer formação especializada.

3.2. A seleção com base em critérios *únicos* de seleção é outra das formas de *simplificação* frequentemente adotada por algumas das entidades públicas que, tornando redutora a avaliação, pode comprometer o rigor dos procedimentos de seleção e a prossecução das finalidades estabelecidas por lei. Por exemplo, uma avaliação que tenha exclusivamente em atenção a graduação profissional dos candidatos (docentes), ou o número de dias de serviço devidamente comprovados na lecionação de AEC, pode realmente descurar a apreciação de outros aspetos relevantes do *“perfil curricular”* que, segundo o Decreto-Lei n.º 212/2009, compete às entidades promotoras definir.

3.3. A formulação de critérios em termos muito amplos ou imprecisos – tais como a *“Habilitação profissional ou própria na área a que se destina a oferta de trabalho”* ou *“outras habilitações adequadas”* (quando a área é *Atividades lúdico-expressivas*); ou *“Formação relevante na área”* –, sem qualquer divulgação de subcritérios no Aviso de Abertura, poderá ser tanto mais problemática, quanto se opte por inserir na plataforma critérios sujeitos a *resposta numérica*.

Nesses casos, além de a determinação dos critérios ser remetida aos próprios candidatos, revela-se particularmente problemático o *cômputo* do valor a inserir na candidatura eletrónica, que não poderá posteriormente ser retificado pelo próprio ou pelas entidades promo-

¹⁴ Recorde-se que em ambos os casos estamos perante *grupos de recrutamento* na área de Educação Física, o grupo com o código 260 abrange docentes com qualificação para o ensino de Educação Física no 2.º ciclo do ensino básico; e o grupo com o código 620, abrange docentes habilitados para o ensino da disciplina no 3.º ciclo do ensino básico e no ensino secundário.



toras do procedimento. Ao que foi possível apurar, as entidades promotoras do concurso podem apenas atribuir uma classificação às respostas inseridas pelos candidatos, mas não promover a alteração ou retificação dos elementos por estes introduzidos. Assim, a rigidez da avaliação através da plataforma pode agravar significativamente este problema, prejudicando os candidatos que, induzidos em erro pela formulação dos critérios, poderão ver a sua candidatura definitivamente invalidada¹⁵.

3.4. Ora, as exigências normativas de uma *avaliação objetiva* e de uma *classificação devidamente fundamentada* – que decorrem tanto do artigo 47.º, n.º 2, como do artigo 268.º, n.º 3, da CRP – exigem que os critérios e os parâmetros de avaliação mobilizados em cada método de seleção sejam fixados, de modo claro e suficientemente denso, em momento prévio à admissão das candidaturas; bem como que a aplicação de tais critérios e parâmetros a cada uma das candidaturas possa ser conhecida e compreendida pelos interessados. Neste contexto, a adoção de critérios muito amplos ou indeterminados, sobretudo quando a sua interpretação é remetida aos próprios candidatos, não permite dar por satisfeitas tais exigências.

II. Regras de tramitação e garantias procedimentais e administrativas

O diploma que estabelece a disciplina dos procedimentos em apreço é omissivo no que respeita a diversos aspetos fundamentais para a respetiva instrução. Não é, designadamente, imposta a avaliação das candidaturas por um *júri*; não são estabelecidas regras especialmente aplicáveis à audiência dos interessados sobre a lista de ordenação final; nem se preveem

¹⁵ Problema que se verificou em um dos procedimentos instruídos por este órgão do Estado, em que era exigida “*Licenciatura que habilita para a lecionação dos grupos 220 e 330 (indicação de classificação)*”, e “*Profissionalização que habilita para a lecionação dos grupos 220 e 330 (indicação de classificação)*”. O candidato era licenciado, mas foi o grau de Mestre que lhe conferiu habilitação para o ensino, pelo que entendeu não poder responder ao critério “*Licenciatura que habilita para a lecionação*”. Afinal, a aplicação informática tomava a licenciatura, não como um critério, mas como um requisito de admissão ao procedimento, do qual o queixoso ficou excluído por não preencher “o requisito básico exigido que é a licenciatura”. O Agrupamento de escolas alegou que, assim sendo, seria impossível retificar a candidatura ou sequer vir a selecionar o candidato.

prazos especialmente curtos para a apresentação e apreciação de reclamações ou recursos administrativos.

1. Assim, foi possível verificar que nem sempre as candidaturas são submetidas à apreciação de um órgão colegial, cujas deliberações, devidamente documentadas e fundamentadas, constem do processo dos concursos.

2. Em todos os casos de que este órgão do Estado teve conhecimento, foi preterida a realização da audiência dos interessados, alegadamente por se tratar de procedimentos *urgentes* em que se considera que deve prevalecer o interesse na celeridade da contratação. Relembre-se, todavia, que o pleno respeito por diversos princípios jurídicos fundamentais - da imparcialidade, da proporcionalidade, da proteção dos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos, da participação, da colaboração, *etc.* - exige a realização da audiência prévia, que constitui um direito dos interessados, nos termos do artigo 121.º do Código do Procedimento Administrativo¹⁶.

Tal como durante a vigência do CPA recentemente revogado, deverá entender-se, porém, que *“A norma do CPA respeitante ao direito de audiência dos interessados é uma das normas que têm sido votadas (...) como aplicável a todos os procedimentos administrativos, mesmo aos especiais, criados ao abrigo de regimes anteriores. O papel que lhe é atribuído, como pilar do Estado de Direito e da concepção político-constitucional sobre as relações entre a Administração e particulares, não consentiria outra interpretação.”*¹⁷ Ainda que a realização desta diligência possa, em casos de urgência, ser dispensada (cf. o artigo 124.º do CPA), esta é também uma decisão que carece de fundamentação, sendo certo que *“(...) a decisão final de um procedimento administrativo em que os interessados não foram ouvidos, por se ter considerado, sem a necessária fundamentação, não haver legalmente lugar a audiência, é uma decisão invalidável, por vício de procedimento.”*¹⁸

3. A omissão desta fase procedimental é tanto mais delicada, quanto é evidente a debilidade dos meios de impugnação administrativa nestes casos. Não tendo a impugnação administrativa efeito suspensivo (nos termos do artigo 189.º, n.º 2, do CPA), os candidatos veem-se confrontados com decisões e contratos já em execução, ficando as possibilidades de

¹⁶ Aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, e doravante designado CPA.

¹⁷ ESTEVES DE OLIVEIRA, Mário/GONÇALVES, Pedro/PACHECO DE AMORIM, J., *Código do Procedimento Administrativo – Comentado*, 2.ª Edição, Coimbra, 1997, p. 452 (realçado no original).

¹⁸ Idem, *ibidem*, p. 463.



PROVEDOR DE JUSTIÇA
A Provedora-Adjunta

reagir, ou contestar com proveito as decisões adotadas pelas entidades contratantes, praticamente reduzidas às vias de impugnação de contenciosa.

Em face do exposto conclui-se, que na promoção dos concursos para contratação de técnicos responsáveis pelo desenvolvimento das AEC poderão estar a ser comumente postergados diversos direitos e deveres, constitucionalmente consagrados, que não deveriam ceder ante a almejada *celeridade* na tramitação dos procedimentos.

Nos termos do artigo 21.º, n.º 1, alínea c), do Estatuto do Provedor de Justiça, permito-me, por isso, sugerir a V. Ex.ª:

a) Que sejam promovidas as medidas necessárias para garantir que, nas instituições dependentes do Ministério da Educação e Ciência, sejam adotados procedimentos e critérios conformes às pertinentes normas legais e constitucionais;

b) Que seja ponderada a flexibilização e aperfeiçoamento da aplicação informática que serve de suporte a estes procedimentos concursais, bem como atualizados os respetivos *Manuais de utilizador*,

c) Caso venham a revelar-se necessárias, que sejam promovidas as alterações legislativas tidas por adequadas para alcançar uma mais equilibrada articulação entre os direitos e interesses dos candidatos, e o interesse público na célere contratação dos técnicos responsáveis pelo desenvolvimento de AEC.

Na expectativa de que as considerações precedentes possam contribuir para a não repetição dos problemas assinalados, desde já agradeço a melhor atenção de V. Ex.ª para este assunto.

A Provedora-Adjunta,

(Helena Vera-Cruz Pinto)