



PROVEDORIA DE JUSTIÇA
A Provedora-Adjunta

14

7NOV2011 015182

S.Exa.

O Secretário de Estado do Ensino e da
Administração Escolar
Av. 5 de Outubro, n.º 107
1069-018 LISBOA

Vossa Referência

Vossa Comunicação

Nossa Referência
Proc. R- 4335/11 (A4)

Assunto: *Contratação de escola, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 35/2007, de 15 de Fevereiro. Critérios de selecção.*

I

Foi solicitada a intervenção deste órgão do Estado relativamente à circunstância de, em número considerável de procedimentos de recrutamento e selecção de docentes ao abrigo do Decreto-Lei n.º 35/2007, de 5 de Fevereiro, terem sido definidos critérios discriminatórios e infundados e, em certas situações, moldados a determinados candidatos.

Invoca-se, igualmente, que nalguns casos se erigiu como critério a concordância do órgão de direcção da escola, pelo que resultando a selecção na mera escolha daquele órgão, não vinculada a critérios fixados em momento anterior, subverteu-se a natureza concursal do procedimento.

Os queixosos ilustraram as denúncias através de cópias de anúncios divulgados na plataforma electrónica da Direcção-Geral dos Recursos Humanos da Educação (DGRHE). É a sua análise, à luz das regras e princípios que norteiam as ofertas de escola¹ e, em geral, o recrutamento de trabalhadores com vista à constituição de relações de emprego público, que me motiva a solicitar de V.Exa. a ponderação das

¹ Esta expressão, adoptada pelo Decreto-Lei n.º 20/2006, de 31 de Janeiro, na sua versão originária (art. 59.º), não tem hoje reflexo no Decreto-Lei n.º 35/2007, mas continua a ser comumente usada para designar as contratações feitas ao abrigo deste diploma.



PROVEDORIA DE JUSTIÇA

A Provedora-Adjunta

reflexões que se seguem.

II

O recrutamento por contratação de escola obedece a um procedimento de selecção simplificado², regulado pelo Decreto-Lei n.º 35/2007, nos termos do qual:

- a) Compete ao órgão de direcção da escola fixar os “*critérios objectivos de selecção*”, depois de colhido o parecer vinculativo do conselho pedagógico (art. 6.º, n.º 2);
- b) A oferta pública de trabalho é divulgada através da Internet pelo órgão de direcção executiva da escola, bem como no sítio da Internet da direcção regional de educação respectiva, e precedida da publicação de anúncio em jornal de expansão nacional e regional (art. 6.º, ns. 6 e 7);
- c) A publicitação da oferta de trabalho inclui, obrigatoriamente, os critérios e procedimentos de selecção adoptados pela escola, os requisitos de admissão, o prazo de duração do contrato, as funções a desempenhar e o local de trabalho (art. 6.º, n.º 8);
- d) A tramitação do procedimento é feita através de aplicação informática, cabendo à DGRHE disponibilizar os meios técnicos indispensáveis à sua estruturação e correcto funcionamento (art. 6.º, ns. 3 e 5);
- e) Terminado o período de inscrição, o órgão de direcção executiva da escola procede ao apuramento e selecção dos candidatos à contratação, colhendo o parecer obrigatório do conselho pedagógico, dando conhecimento imediato a todos os interessados, bem como à DGRHE, por via electrónica (art. 8.º).

Não obstante de tramitação simplificada, tal procedimento encontra-se naturalmente sujeito aos princípios gerais da actividade administrativa e, em especial, aos que conformam o recrutamento de trabalhadores para a constituição de relações de

² O art. 6.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 35/2007 remete expressamente para as disposições constantes do art. 9.º da Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho, no qual se dispunha que “a celebração de contratos de trabalho a termo resolutivo obedece a um processo de selecção simplificado, precedido de publicação da oferta de trabalho pelos meios adequados e de decisão reduzida a escrito e fundamentada em critérios objectivos de selecção”. Este preceito da Lei n.º 23/2004 foi revogado pela Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, a partir de 1.1.2009.



PROVEDORIA DE JUSTIÇA

A Provedora-Adjunta

emprego público, ou seja, os princípios da igualdade, da liberdade de acesso e pelo princípio do mérito ou da objectividade [art. 13.º, 47.º, n.º 2, e 266.º, n.º 2, da Constituição da República Portuguesa (CRP) e arts. 2.º, n.º 5, 4.º e 5.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA)].

Está ainda, como qualquer outra actividade administrativa, sujeito ao princípio da legalidade, no duplo sentido em que os actos praticados devem ter habilitação legal e não podem contrariar a lei (artigo 266.º, n.º 2, da CRP e artigo 3.º, n.º 1, do CPA).

III

Os procedimentos indicados nas queixas denotam divergências significativas com o enquadramento normativo acabado de traçar, em aspectos fundamentais do regime. Assim,

a) A subversão total da regra do concurso

Em vários dos procedimentos analisados, o órgão directivo do estabelecimento de ensino fez constar, entre os critérios de selecção, o "parecer favorável" do mesmo órgão associado, quer à própria contratação, quer a requisito prévio do desempenho de funções no mesmo estabelecimento de ensino no ano lectivo anterior³.

É por demais evidente que este suposto critério transforma o procedimento concursal naquilo a que este, por definição se opõe: a escolha arbitrária do órgão decisor. Para tanto, é irrelevante que tenham sido definidos outros critérios concomitantes, os quais serão afastados se pura e simplesmente o candidato, mesmo que o melhor classificado em função de tais parâmetros, não obtiver a concordância do órgão decisor.

³ Cfr. as seguintes ofertas de escola: Agrupamento de Escolas de Alfovelos (Grupo de Recrutamento 300); Agrupamento de Escolas Mães d'Água (Grupo de Recrutamento 250) – "ter leccionado no agrupamento [contratante] e com parecer favorável do director"; requisito idêntico nos procedimentos lançados pelo Agrupamento de Escolas D. João V (Grupo de Recrutamento 300, contrato até 31/08/2012) e pelo Agrupamento de Escolas Dr. Azevedo Neves (Grupo de Recrutamento 250), sendo que neste último remete-se para parecer favorável "do órgão de gestão e do Conselho Pedagógico"; no procedimento divulgado pelo Agrupamento Vertical de Escolas Ordem de Sant'Iago (Grupo de Recrutamento 300), indica-se, como critério, a "continuidade pedagógica, à consideração da direcção, mediante apreciação do desempenho".



PROVEDORIA DE JUSTIÇA

A Provedora-Adjunta

Como bem observam Gomes Canotilho e Vital Moreira⁴, *“a regra constitucional do concurso como meio de recrutamento e selecção de pessoal da função pública é uma garantia do princípio da igualdade e do próprio direito de acesso, pois este não existe quando a Administração pode escolher e nomear livremente os funcionários”*. No mesmo sentido, o Tribunal Constitucional esclarece que *“não existe nenhuma garantia de igualdade quando o provimento depende decisivamente de uma escolha discricionária do serviço”* e que *“é precisamente contra o poder de os serviços escolherem livremente o seu pessoal que se dirigem os princípios constitucionais da igualdade e do concurso no acesso à função pública”*⁵.

Desta forma, os actos que determinem, por escolha arbitrária, os docentes a contratar não só infringem a imposição legal de que a contratação deve obedecer a um procedimento de selecção (art. 6.º do Decreto-Lei n.º 35/2007 e art 17.º do Estatuto da Carreira Docente) como infringem o conteúdo essencial de um direito fundamental – o direito de acesso a funções públicas em condições de igualdade –, o que, nos termos do art. 133.º, n.º 2, alínea d), do CPA, importa a sua nulidade.

b) A restrição infundada de candidatura

É a mesma ordem de razões que conduz à inadmissibilidade dos procedimentos que restringem, de modo arbitrário, o universo de candidatos.

Na verdade, em muitos casos os designados critérios de selecção são verdadeiros requisitos de admissão, na medida em que estabelecem condições que, não sendo cumpridas, implicam que o candidato não possa ser escolhido e, portanto, seja excluído do procedimento. Não traduzem parâmetros de avaliação, ou seja, critérios dirigidos à classificação e seriação dos candidatos, mas sim requisitos que condicionam o próprio acesso ao posto de trabalho em questão.

Noutros casos é da conjugação dos critérios, por todos implicarem a observância de

⁴ Constituição da República Portuguesa Anotada, Coimbra Editora, 2007, vol. I, pag. 661.

⁵ Acórdão n.º 53/88, disponível em www.tribunalconstitucional.pt



PROVEDORIA DE JUSTIÇA

A Provedora-Adjunta

determinada condição, que resulta a limitação, sem fundamento, das possibilidades de candidatura.

A fixação de condições para a participação no procedimento de selecção, porque importa a restrição de uma liberdade fundamental (a liberdade de escolha de profissão e de género de trabalho – n.º 1 do artigo 47.º da CRP) e de um direito fundamental (direito de acesso à função pública em condições de igualdade e liberdade – n.º 2 do artigo 47.º da CRP), está sujeita a "*numerus clausus sob forma legal ex vi artºs. 18º nº 2 (reserva de lei restritiva)*"⁶.

Por outro lado, o mesmo efeito restritivo impõe que o legislador, ao fixar condições de admissão ao procedimento, observe o princípio da proporcionalidade, na sua tripla vertente de adequação (devem revelar-se como meio adequado para o fim visado, no caso, o recrutamento dos docentes mais capazes), exigibilidade ou necessidade (devem ser necessários para atingir aquele fim, que não poderia ser alcançado por meio menos oneroso) e de razoabilidade (os requisitos, sendo idóneos e exigíveis, devem igualmente ser razoáveis na exigência que envolvem).

Ora, no caso da contratação de escola, os requisitos de candidatura são apenas e só os previstos no art. 4.º do Decreto-Lei n.º 35/2007, norma que, por seu turno, remete para as condições determinadas no art. 22.º do Estatuto da Carreira Docente. Neste preceito, para além dos requisitos gerais impostos a todos os trabalhadores em funções públicas (com algumas adaptações em matéria de robustez física e psíquica) e de condições a observar no ingresso na carreira docente (para o que se exige a aprovação em prova de avaliação de competências e conhecimentos), prevê-se, tão só, a posse das "*habilitações profissionais legalmente exigidas para a docência no nível de ensino e grupo de recrutamento a que [os docentes] se candidatam*". Não podem, assim, as escolas estabelecer outros requisitos para além destes.

Encontram-se, por isso, em claro desrespeito da lei os procedimentos que estabelecem requisitos como o de ter leccionado no estabelecimento de ensino contratante no ano

⁶ Expressão do Acórdão do Tribunal Central Administrativo Sul, de 25.6.2009, proc. 5060/09, disponível em www.dgsi.pt. Vd., ainda, art. 165.º, n.º 1, alínea b), da CRP.



PROVEDORIA DE JUSTIÇA

A Provedora-Adjunta

lectivo anterior ou em anos lectivos recentes. Em duas das ofertas de escola analisadas⁷, por exemplo, os critérios de selecção implicam que só obtenha classificação positiva e, portanto, seja aprovado no procedimento, quem, no ano lectivo 2010/2011, tenha prestado serviço docente no mesmo agrupamento. Assim, não obstante se indicar a valoração autónoma de cada critério, o certo é que, respeitando todos à prestação de serviço docente naquele local (ter leccionado no agrupamento, ter leccionado em determinada escola do agrupamento e ter leccionado certa turma do mesmo estabelecimento de ensino), da sua conjugação resulta a restrição do universo dos candidatos – ou seja, daqueles que podem ser sujeitos a classificação – aos docentes que preencham tal condição. Noutros casos, o requisito de prestação de serviço docente na escola contratante, embora seja enunciado a par de outros critérios, não tem associada qualquer valoração, o que, conjugado com o modo como é enunciado (“*ter leccionado em...*”), permite afirmar tratar-se de um requisito de admissão e não de um critério de valoração ou ordenação⁸.

Do mesmo passo deparamo-nos com procedimentos de contratação que requerem a posse de habilitações ou de formação sem qualquer sustentação legal. Veja-se, por exemplo, a exigência de determinado curso de licenciatura⁹, em clara ofensa do actual regime da qualificação profissional para a docência, constante do Decreto-Lei n.º 43/2007, de 22 de Fevereiro, e bem assim, noutro caso, a exigência, para efeitos da contratação de um docente para leccionar no grupo de recrutamento 300 (Português), do cumprimento do seguinte requisito habilitacional: “*ter formação na área do desenvolvimento de competências básicas em TIC e na área das construções e*

⁷ Lançadas pelo Agrupamento de Escolas Fernando Pessoa, ambas para o grupo de recrutamento 110 (1.º ciclo).

⁸ Assim, nos procedimentos lançados pelo Agrupamento de Escolas D. João V (Grupo de Recrutamento 300, contrato até 31/08/2012), Agrupamento de Escolas Dr. Azevedo Neves (Grupo de Recrutamento 250), Agrupamento de Escolas do Monte da Caparica (Grupo de Recrutamento 110 e em duas ofertas de escola do Agrupamento de Escolas Piscinas – Olivais (Grupo de Recrutamento 300, com contratos até 31/08/2012 e 7/11/2011).

⁹ No caso, a Licenciatura em Línguas e Literaturas Modernas, com variante de Português – oferta de escola promovida pelo Agrupamento de Escolas D. João V (Grupo de Recrutamento 300, contrato até 31/08/2012). Tal como sucede relativamente ao requisito de leccionação na escola, referido no texto, este requisito é enunciado a par de outro critério de selecção (“*experiência no ensino em dias*”), mas sem que lhe esteja associada qualquer classificação ou ponderação, pelo que apenas pode ser entendido como condição prévia a observar pelos candidatos.



PROVEDORIA DE JUSTIÇA

A Provedora-Adjunta

*apresentações electrónicas em PowerPoint*¹⁰.

c) A utilização de critérios de selecção vagos, ilegais ou sem fundamento

A regra constitucional de que a constituição de relações de emprego público se faz por via de concurso consubstancia um verdadeiro direito a um procedimento justo de recrutamento, baseado no mérito, pois o concurso serve para comprovar competências¹¹. No que tange à definição dos critérios de selecção – cometida, nesta modalidade de recrutamento, às escolas com considerável margem de manobra – valem aqui os princípios constitucionais e legais já enunciados.

A garantia de igualdade de condições e oportunidades entre todos os candidatos vincula o recrutador a adoptar critérios de selecção objectivos, com fundamento material bastante e que observem o princípio da proporcionalidade. Por outro lado, o princípio da imparcialidade demanda, neste contexto, a divulgação prévia dos métodos e critérios de selecção, bem como dos sistemas de classificação e ponderação relativa destes.

A este propósito justifica-se começar por observar que é comum, nos procedimentos em questão, a divulgação de critérios vagos, desacompanhados da indicação de outros factores ou subcritérios que permitam ao observador externo compreender como irá o órgão decisor proceder à classificação das candidaturas em função de tais parâmetros. É o caso de factores como *“conhecimento do contexto social da zona onde o agrupamento de escolas se insere”*¹², *“grau de adequação do percurso profissional e das formações realizadas à leccionação em contexto multicultural”*¹³, *“relevância dos cargos desempenhados anteriormente no agrupamento de escolas”* (contratante)¹⁴ e

¹⁰ Agrupamento de Escolas Marateca - Poceirão (Grupo de Recrutamento 300). Neste caso, mesmo que se tratasse de um critério de selecção (e não de um requisito de admissão) traduzir-se-ia numa diferenciação infundada, ao excluir toda a demais formação frequentada pelos candidatos e com igual ou maior relevância para o desempenho das funções de professor de português.

¹¹ Gomes Canotilho e Vital Moreira, ob e loc. cit.

¹² Agrupamento de Escolas das Olaias (Grupo de Recrutamento 300).

¹³ Agrupamento de Escolas Piscinas – Olivais (Grupo de Recrutamento 300, contrato até 31/08/2012).

¹⁴ Idem



PROVEDORIA DE JUSTIÇA
A Provedora-Adjunta

“demonstrar condições de prosseguir o projecto do agrupamento de escolas”¹⁵.

Aliás, na maioria dos procedimentos analisados não é indicado o sistema de classificação, quer global, quer de cada critério de selecção¹⁶.

Na mesma linha, é usual a integração da entrevista no elenco de critérios de selecção, sem a clarificação das competências que, por esse meio, se visam aferir¹⁷. Como se sabe, a entrevista é um método e não um critério de selecção, pelo que a sua adopção sem a prévia vinculação a parâmetros objectivos de apreciação dos candidatos por esse meio equivale a uma escolha discricionária do órgão decisor. Note-se que, neste contexto, imperam igualmente especiais exigências de fundamentação: esta deve permitir “a uma pessoa média, colocada na posição do destinatário do acto, compreender as razões que levaram à sua emissão”¹⁸, o que, no caso, claramente não sucede. E não é a natureza simplificada do procedimento que isenta o órgão decisor do dever de fundamentação.

A estas situações acresce, num conjunto significativo, a eleição de critérios que contrariam o regime legal em vigor ou são desprovidos de fundamento material bastante

¹⁵ Dois procedimentos lançados pelo Agrupamento de Escolas de Vialonga (Grupo de Recrutamento 300 e para Língua Portuguesa – LC e CLC).

¹⁶ Em muitos casos, por exemplo, enuncia-se como parâmetro de avaliação a experiência em determinadas actividades ou projectos, mas nada se esclarece quanto à respectiva forma de apuramento e classificação: em dias, por escalões?

¹⁷ Agrupamento de Escolas Mães d'Água (Grupo de Recrutamento 300), Agrupamento de Escolas da Charneca de Caparica (Grupo de Recrutamento 300), Agrupamento de Escolas Cardoso Lopes (Grupo de Recrutamento 300), Agrupamento de Escolas Francisco Arruda (Grupo de Recrutamento 250), Agrupamento de Escolas Piscinas – Olivais (Grupo de Recrutamento 300), Agrupamento Vertical de Escolas Ordem de Sant'Iago (Grupo de Recrutamento 300), Agrupamento de Escolas de Pedome (Grupo de Recrutamento 110), Agrupamento de Escolas São Pedro da Cova (Grupo de Recrutamento 110) e Agrupamento de Escolas do Monte da Caparica (Grupo de Recrutamento 110).

¹⁸ Marcelo Rebelo de Sousa e André Salgado de Matos, *Direito Administrativo Geral*, Tomo III, 2.ª edição, D. Quixote, página 157. Como bem observa igualmente o Supremo Tribunal Administrativo, “em concurso de acesso na função pública, o acto valorativo e classificativo da entrevista de selecção satisfaz os requisitos legais da fundamentação, desde que da respectiva acta constem os factores objectivos a que se reportou a entrevista de todos os candidatos e as razões concretas, invocadas pelo júri em justificação da pontuação por ele atribuída a cada um daqueles, de sorte que, nessas circunstâncias, um destinatário normal, possa aperceber-se se a pontuação atribuída ao interessado resultou ou não de erro grosseiro na valoração das capacidades e aptidões deste para o exercício das funções inerentes ao cargo a concurso” (Acórdão de 25/03/93, proferido no processo 30412, disponível em www.dgsi.pt).



PROVEDORIA DE JUSTIÇA

A Provedora-Adjunta

para a diferenciação que comportam¹⁹. Entre estes, são de destacar:

- A valorização da habilitação própria, nalguns casos com preponderância sobre a qualificação profissional²⁰: com a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 43/2007, de 22 de Fevereiro, e sem prejuízo das situações consolidadas ao abrigo da anterior legislação (art.º 26.º), “a habilitação para a docência pass[ou] a ser exclusivamente habilitação profissional, deixando de existir a habilitação própria e a habilitação suficiente” (preâmbulo do diploma). Por outro lado, o limiar mínimo da habilitação profissional passou a situar-se, para todos os docentes, ao nível do mestrado. Assim, a admissão de candidatos a contratação de escola sem qualificação profissional para a docência, ainda que com habilitações que, à face de regimes já revogados, constituíam habilitação própria – o que a DGRHE expressamente admite e divulga²¹ – não tem qualquer sustentação legal. Como a não tem, igualmente, a valorização autónoma da habilitação própria como factor de seriação.
- Em matéria de formação complementar frequentada pelos candidatos – factor que, em abstracto, pode qualificar-se como objectivo e adequado – verifica-se, nalguns casos, a ponderação, em sede de critérios de selecção, de acção de formação em concreto (identificando-se o título e a entidade formadora) ou de “formação promovida no contexto do agrupamento”²²: tendo presente o fim do recrutamento – a comprovação do mérito, em função do posto de trabalho a ocupar – não se alcança fundamento material bastante para atribuir maior relevância a certa acção de formação relativamente a todas as demais com

¹⁹ O princípio da igualdade, como é entendimento uniforme do Tribunal Constitucional, “obriga a que se trate como igual o que for essencialmente igual e como diferente o que for essencialmente diferente; não impede a diferenciação de tratamento, mas apenas a discriminação arbitrária, a irrazoabilidade, ou seja, o que aquele princípio proíbe são as distinções de tratamento que não tenham justificação e fundamento material bastante” (Acórdão n.º 1007/96, de 8.10.96, disponível em www.tribunalconstitucional.pt).

²⁰ Agrupamento de Escolas Mães d’Água (Grupos de Recrutamento 250 e 300), Agrupamento de Escolas das Olaias e Agrupamento de Escolas Fernando Pessoa (ambos para o Grupo de Recrutamento 300).

²¹ Cfr. Página da Internet, onde, a propósito das habilitações, se refere: “Na fase de contratação de escolas (Decreto-Lei n.º 35/2007, de 15 de Fevereiro), na ausência de docentes profissionalizados, podem ser recrutados candidatos possuidores de habilitação própria. Os cursos reconhecidos como tal encontram-se indicados nos elencos por grupo de recrutamento”.

²² Agrupamento de Escolas de Peniche (Grupo de Recrutamento 550) e Agrupamento de Escolas de Vialonga (Grupo de Recrutamento 300).



PROVEDORIA DE JUSTIÇA

A Provedora-Adjunta

objecto idêntico, proporcionadas por outras entidades formadoras igualmente idóneas, ou para considerar adequado diferenciar os candidatos em função de a formação ter sido realizada no contexto de determinado agrupamento de escolas, independentemente de factores como o objecto, a duração e a relevância do seu conteúdo para as funções a desempenhar.

- Noutros casos, são definidos critérios, por vezes a intervir apenas em caso de empate, que fazem apelo a circunstâncias em absoluto irrelevantes no contexto das funções a desempenhar e, portanto, discriminatórias, tais como: a ordem alfabética do nome próprio²³, a menor distância da residência à escola²⁴, maior número de dias sobranes de anos de serviço completos e, ainda, factores como *“ter tido condições para renovar o contrato para o ano lectivo 2011/2012, para leccionar no código de recrutamento 110 [o do lugar posto a concurso], no Agrupamento de Escolas [contratante] e ter manifestado essa intenção”*²⁵ e *“disponibilidade para horário pós-laboral (25%)”*²⁶.

Senhor Secretário de Estado,

Creio que os exemplos dados são suficientemente demonstrativos da necessidade de serem tomadas medidas com vista a pôr cobro às práticas ilegais em matéria de contratação de escola, sem prejuízo da celeridade e simplificação que esta modalidade de recrutamento deve comportar.

Não está em causa, como se viu, a verificação de irregularidades que se projectam no plano exclusivamente procedimental, mas antes a violação de princípios estruturantes da actividade administrativa e a ofensa de direitos fundamentais. Donde resulta, como se demonstrou, a nulidade das actuações em que se consubstanciam e, conseqüentemente, a nulidade dos contratos de trabalho em funções públicas que têm em tais decisões o seu necessário antecedente.

²³ Agrupamento de Escolas Visconde de Juromenha (Grupos de Recrutamento 250 e 110).

²⁴ Agrupamento de Escolas da Charneca de Caparica (Grupo de Recrutamento 300).

²⁵ Agrupamento de Escolas Fernando Pessoa (Grupo de Recrutamento 110).

²⁶ Agrupamento de Escolas de Vialonga (Grupo de Recrutamento 300, contrato até 18/10/2011). Este critério demonstra a confusão entre um critério de selecção e uma condição que os candidatos devem observar a fim de que possam cumprir o horário inerente ao serviço docente a desempenhar. Por outro lado, não se descortina como pode ser objectivamente aferida a maior ou menor disponibilidade para cumprir um dever contratual.



PROVEDORIA DE JUSTIÇA

A Provedora-Adjunta

Não é de ignorar, por outro lado, que a contemporização com actuações como as descritas aumenta seriamente o risco de afeiçãoamento dos procedimentos a candidatos previamente determinados, o que comporta ainda o vício de desvio de poder, uma vez que o fim legal do procedimento é de recrutar em função de um posto de trabalho e não em função de um candidato ou de uma situação funcional preexistente.

Termos em que solicito de V.Exa., ao abrigo do art. 34.º do Estatuto do Provedor de Justiça, que transmita a este órgão do Estado a posição sobre a questão enunciada e bem assim as medidas que se propõe tomar com vista, quer à reposição da legalidade violada, quer a evitar a repetição, em futuros procedimentos, de situações semelhantes.

Com os melhores cumprimentos,

A Provedora-Adjunta

Helena Vera-Cruz Pinto