

Secretário Regional da Educação e Assuntos Sociais

Rec. n.º 18/ A/00

Proc.:R-4702/98

Data:2000.03.06

Área: Açores

ASSUNTO: FUNÇÃO PÚBLICA - CONCURSOS - PESSOAL DIRIGENTE - JÚRI.

Sequência: Acatada

## I- Introdução

Em 19/11/98 foram dirigidas ao Provedor de Justiça duas reclamações relativas aos concursos para pessoal dirigente da Administração Regional dos Açores. As queixas diziam respeito aos seguintes concursos:

Direcção Regional de Educação  
Director de Serviços Técnico- Pedagógicos e Formação  
Chefe de Divisão de Educação Especial e Extra- Escolar  
Chefe de Divisão de Formação e Inovação  
Chefe de Divisão da Educação Pré- Escolar e Ensino Básico  
Chefe de Divisão de Infra- Estruturas e Equipamentos

Direcção Regional de Saúde  
Chefe de Divisão de Formação Profissional  
Chefe de Divisão de Apoio Jurídico  
Chefe de Divisão da Administração e Pessoal

As reclamações apresentadas eram, no que concerne ao estabelecimento dos critérios de apreciação e ponderação da avaliação curricular e entrevista profissional de selecção e sobre o sistema de classificação final e respectiva fórmula classificativa, relativas aos seguintes factos:

- O júri ter sido composto pela totalidade dos seus membros (o presidente, dois vogais efectivos e dois vogais suplentes);
- Não terem sido avaliadas cumulativamente a experiência profissional até cinco anos e a experiência pelo exercício de funções dirigentes;
- Não terem sido avaliadas cumulativamente a experiência profissional na área do cargo a prover e a experiência profissional de funções dirigentes relacionadas com o cargo a prover;
- Ter ocorrido separação entre (1) formação profissional em colóquios, seminários, congressos ou conferências, (2) acções de formação de curta duração e (3) acções de formação de longa duração, uma vez que se atendia mais à duração da acção do que ao conteúdo e exigências dos programas, credibilidade da entidade formadora e avaliação dos conhecimentos aprendidos.

Por outro lado, foram ainda reclamadas as seguintes circunstâncias:

- Todas as actas serem cópias integrais umas das outras o que seria contrário à necessidade de adaptação a cada concurso;
- "A valoração por grau de ensino não [foi] uniforme, nem [correspondeu] à exigência do nível de ensino, pelo contrário [foi] inversamente proporcional, visto que do bacharelato para a licenciatura cresce 5 pontos, mas já da licenciatura para o mestrado são 3 pontos e para o doutoramento só 2 pontos";
- "(...) em relação à licenciatura, [foi] efectuada uma valoração horizontal, mais 4 pontos para outra licenciatura, valorada com mais pontos do que os graus superiores à licenciatura, mestrado e doutoramento, e o mesmo critério não foi utilizado para os outros graus de ensino (...). Esta valoração, cria também o problema de se saber o que é a licenciatura de base, visto que no aviso de abertura de concurso, não há nenhuma indicação de quais as licenciaturas preferenciais, nem como são valoradas";
- "(...) que o júri tenha optado por classificar os candidatos em maus (1 a 5 valores) e bons (15 a 20 valores),

quando (...) a maior incidência se encontra nos valores centrais da distribuição, perto da média".

Instado a apresentar uma sucinta explanação fundamentada sobre as razões que haviam determinado as escolhas reclamadas, a Secretaria Regional da Educação e Assuntos Sociais respondeu (cf. ofício de 29/12/98) nos seguintes termos:

Encarrega-me Sua Excelência o Secretário Regional da Educação e Assuntos Sociais de comunicar a V. Exa. o seguinte:

Tal como decorre da lei, o júri é constituído por um presidente, dois vogais efectivos e dois vogais suplentes, ou, em alternativa, um presidente, quatro vogais efectivos e quatro vogais suplentes.

Nos concursos questionados, os vogais suplentes assistiram à reunião de fixação dos critérios de apreciação e ponderação de avaliação curricular e entrevista profissional de selecção, bem como o sistema de classificação final e respectiva fórmula classificativa, não como participantes mas sim e necessariamente como "assistentes".

O júri é responsável por todas as operações de concurso - admissão a concurso, selecção dos concorrentes e sua classificação final. Dentro da sua liberdade de actuação o júri pode adoptar, tendo em vista uniformizar procedimentos, os critérios de selecção mais adequados, devidamente fundamentados, permitindo, assim, aos concorrentes a reconstituição do itinerário cognoscitivo e valorativo adoptado.

Foi o que aconteceu nos presentes concursos. Usando da discricionariedade técnica que lhe assiste, o júri de cada concurso utilizou a fórmula mais adequada, constando toda a fundamentação da respectiva acta.

A uniformização de critérios em todos os concursos longe de vir pôr em causa qualquer direito legalmente protegido, vem, pelo contrário, dar iguais oportunidades aos candidatos dos diversos concursos para cargos dirigentes.

O júri reconhece que a fórmula encontrada não é perfeita. Essa fórmula perfeita e objectiva ainda está por encontrar. E uma vez encontrada, desnecessária será a figura do júri, porque a selecção tornar-se-á um mero acto objectivo da Administração. É pois natural que os candidatos, partes interessadas no processo, no fundo, as mais interessadas, não se revejam nessa fórmula avaliadas compreensível e quase necessariamente a partir de leituras pessoalizadas.

Senão, vejamos:

Apenas nos Açores é permitido a funcionários detentores do grau académico de bacharelato concorrer a cargos dirigentes.

Esta particularidade resultou da carência de técnicos detentores de licenciatura com perfil adequado a assumir esses cargos. Daqui emanam duas condicionantes prévias que importa conciliar:

- O grau académico adequado ao dirigente é a licenciatura;

- Aos detentores do grau de bacharelato deve atribuir-se uma ponderação equilibrada para que, face ao seu perfil nas restantes vertentes do método de selecção, na prática não fique inviabilizada, ou sobrevalorizada, a excepção da norma legal específica da Região Autónoma dos Açores.

Daí que, entre ambos, haja uma diferença de cinco pontos: os imprescindíveis para garantir ao método poder discriminativo; os estritamente necessários para não invalidarem a eficácia da norma legal.

Só que, na ponderação das habilitações académicas há ainda que considerar outros graus. E se entre o bacharelato e a licenciatura - os graus académicos necessários se fez uma distinção de cinco pontos, não faria sentido haver igual ou maior distinção relativamente aos outros graus, não essenciais.

Acresce ainda que a pontuação está numa escala de 0 a 20. Descer para menos de 10 a pontuação dada aos bacharéis, para além de ser um marco psicológico se bem que irrelevante no contexto em apreço é limitar-lhes cada vez mais as possibilidades de provimento, viciando a lei. Considerando adequada a distinção entre bacharéis e licenciados de cinco pontos, atingimos a pontuação 15. Restam cinco pontos para pontuar o mestrado e o doutoramento, graus não essenciais, relembra-se.

Obviamente que os dois pontos atribuídos ao doutoramento são acumuláveis, necessariamente ao mestrado, grau académico que o antecede. Só não ficou explícito por se entender ser o curriculum académico do conhecimento, senão público, pelo menos do universo dos concorrentes...

Mas se em habilitações são considerados todos os graus académicos, e não apenas os necessários -

licenciatura e bacharelato - seria de flagrante injustiça considerar um mestrado ou um doutoramento, e ignorar uma licenciatura, afinal o grau essencial ao provimento no cargo. Entendeu-se, assim, atribuir a uma segunda ou terceira licenciaturas quatro pontos por cada uma, acumuláveis até ao limite de vinte pontos: mais um do que o mestrado, face à duração do curso e ao universo de conhecimentos, menos um que ao doutoramento, considerando neste os vinte pontos de ponderação máxima.

Poderão aparecer candidatos com currículos mais ricos que os considerados. Entendeu-se, porém, vantajoso face a essa remota possibilidade, não complexar mais o esquema atrás descrito, até porque tais candidatos pelo seu elevado potencial intelectual certamente terão oportunidade de fazer valer os seus créditos nas posteriores fases do processo de avaliação.

Devo ainda mencionar que os processos de concurso reclamados motivaram uma sucessão de procedimentos aos quais não me referirei detalhadamente; mas destaco que as questões aqui tratadas foram atempadamente suscitadas perante os júris dos concursos e perante o Gabinete de Vossa Excelência.

## II- Exposição de motivos

Importa fazer um referência global, embora necessariamente breve, às diversas questões que se colocam na presente instrução não obstante terem desde logo sido consideradas improcedentes in limine algumas das reclamações apresentadas, como melhor ficará descrito adiante.

Rememoremos a parte relevante para a economia do presente estudo do regime de recrutamento para os cargos de director de serviços e chefe de divisão resultante da aprovação da Lei n.º 13/97, de 23 de Maio, que procedeu à revisão do Estatuto do Pessoal Dirigente. O princípio geral consta do disposto no artigo 4.º. Assim:

Artigo 4.º - Recrutamento de directores de serviços e chefes de divisão

1 - O recrutamento para os cargos de director de serviços e chefe de divisão é feito por concurso, que se processará nos termos do respectivo aviso de abertura, de entre funcionários que reúnam cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Licenciatura adequada;
- b) Integração em carreira do grupo de pessoal técnico superior;
- c) Seis ou quatro anos de experiência profissional em cargos inseridos em carreiras do grupo de pessoal a que alude a alínea precedente, consoante se trate, respectivamente, de lugares de director de serviços ou chefe de divisão.

(...)

O artigo 2.º da Lei n.º 13/97, de 23 de Maio, igualmente aditou ao Decreto- Lei n.º 323/89 o artigo 4- A, cujos números 1 e 2 são do seguinte teor:

Artigo 4.º- A - Constituição e composição do júri

1 - O júri dos concursos para os cargos a que se referem os artigos anteriores é constituído por despacho do membro do Governo que dirige o serviço em que se integra o cargo sujeito a concurso.

2 - O júri é composto por um presidente e por dois ou quatro vogais efectivos, dos quais até metade podem ser escolhidos de entre pessoas não vinculadas à Administração Pública, caso em que lhes será fixada uma compensação adequada, por despacho conjunto do Ministro das Finanças e do membro do Governo que tenha a seu cargo a Administração Pública.

(...)

Relativamente aos métodos de selecção dispõe o artigo 4.º- B também introduzido pelo artigo 2.º da Lei n.º 13/97.

Artigo 4.º- B - Métodos de selecção

1 - Nos concursos para os cargos referidos nos números anteriores são utilizados os seguintes métodos de selecção:

- a) Avaliação curricular;
- b) Entrevista profissional de selecção.

2 - Pode ainda ter lugar a prestação de provas de conhecimentos, de acordo com um programa elaborado pelo júri e aprovado pelo membro do Governo competente.

3 - Na realização da entrevista profissional de selecção é obrigatória a participação da totalidade do júri.

Nos termos do artigo 4.º da Lei n.º 13/97 a regulamentação da matéria relativa ao júri e à abertura e ao funcionamento dos concursos seria assegurada mediante decreto-lei. O diploma em causa é o Decreto-Lei n.º 231/97, de 3 de Setembro.

Artigo 4.º - Constituição e composição do júri

1 - O júri é constituído por despacho do membro do Governo competente, sendo composto por um presidente e por dois ou quatro vogais efectivos, um deles designado para substituir o presidente.

(...)

Artigo 9.º - Princípio geral de selecção

A definição do conteúdo dos métodos de selecção e do programa da prova de conhecimentos, quando aplicável, é feita em função do complexo de tarefas e responsabilidades inerentes ao cargo posto a concurso e do conjunto de requisitos legais exigíveis para o seu exercício.

Artigo 10.º - Métodos de selecção

1 - No concurso são utilizados cumulativamente os seguintes métodos de selecção, sem carácter eliminatório:

- a) Avaliação curricular;
- b) Entrevista profissional de selecção.

2 - Pode ainda ter lugar a prestação de provas de conhecimentos, de acordo com um programa elaborado pelo júri e aprovado pelo membro do Governo competente.

Artigo 11.º - Critérios de avaliação curricular

Na avaliação curricular o júri aprecia os seguintes factores:

- a) Habilitações académicas;
- b) Experiência profissional geral;
- c) Experiência profissional específica;
- d) Formação profissional.

Artigo 12.º - Critérios da entrevista profissional de selecção

Na entrevista profissional de selecção o júri aprecia os seguintes factores:

- a) Sentido crítico;
- b) Motivação;
- c) Expressão e fluência verbais;
- d) Qualidade da experiência profissional.

Artigo 13.º - Sistema de classificação

1 - Os resultados obtidos na aplicação dos métodos de selecção são classificados na escala de 0 a 20 valores.

2 - A classificação final é expressa na escala de 0 a 20 valores e resulta da média aritmética simples ou ponderada das classificações obtidas nos métodos de selecção, sendo que a entrevista profissional de selecção não pode ter um índice de ponderação superior ao dos restantes métodos de selecção.

(...)

Importa pois analisar à luz dos preceitos transcritos os diversos aspectos reclamados. No §1 é reclamada a questão da composição do júri a qual não se apresenta, como ficará dito, especialmente controvertida.

É igualmente questionada a existência de minutas de actas (§2) utilizadas na quase totalidade dos concursos. Como adiante ficará demonstrado, este aspecto não configura por si só uma ilegalidade desde que os critérios adoptados em todas as actas respeitem os requisitos constantes do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 323/89, de 26 de Setembro, na redacção conferida pela Lei n.º 13/97, de 23 de Maio; mas importa averiguar em cada situação concreta se existe violação do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 323/89.

Os aspectos referidos nos §3 a 7 dizem respeito aos critérios orientadores da actuação do júri. É certo que a actividade do júri na apreciação dos elementos de que depende a atribuição aos concorrentes da classificação final é tecnicamente discricionária e é igualmente verdade que o júri goza de idêntico poder discricionário para determinar as provas e as suas circunstâncias, os critérios de avaliação das normas e a sua influência na classificação dos candidatos; mas este poder atribuído ao júri - de fixação dos factores de apreciação e valoração dos candidatos - não existe para além dos critérios que legalmente estão fixados. Assim, importa averiguar se a actuação do júri afrontou o conteúdo dos princípios gerais que a lei impõe para o recrutamento e selecção do pessoal para os cargos de chefe de divisão e director de serviços.

No §8 é reclamada a circunstância do júri ter optado por classificar os candidatos em maus (1 a 5 valores) e bons (15 a 20 valores). Diferentemente dos anteriores, este aspecto reclamado - o dos critérios de classificação - não respeita aos métodos de selecção previamente definidos mas antes à apreciação do mérito dos candidatos.

Analise- se sucintamente cada um dos aspectos.

### 1§ - A composição do júri

É pacífico - aliás como resulta dos termos do Acórdão do STA n.º 21348, de 02/06/86, sobre uma situação semelhante - que o júri não pode ser composto pela totalidade dos seus membros (efectivos e suplentes), mesmo que os últimos tenham participado nas reuniões sem direito a voto.

Acrescente- se que a afirmação de que os vogais suplentes assistiram à reunião não como participantes mas como "assistentes" é juridicamente irrelevante uma vez que não está na disponibilidade da Secretaria Regional da Educação e Assuntos Sociais (nem de qualquer outra entidade pública) a alteração das normas relativas à composição do júri ou a criação de novas figuras jurídicas. E isto simplesmente porque não existem vogais assistentes a crescer aos efectivos e suplentes. Refira- se que a circunstância - plenamente justificada - do vogal suplente, senhor ..., não ter participado na reunião de 15/10/98 porquanto pretendia candidatar- se ao respectivo concurso para Chefe de Divisão de Gestão e Administração de Pessoal é reveladora disso mesmo. O facto de terem estado presentes todos os elementos dos diversos júris nas reuniões relativas aos diferentes concursos (à excepção daqueles em que algum elemento do júri pretendia vir a ser candidato a esse mesmo concurso) constitui uma clara violação da disciplina jurídica constante do Decreto- Lei n.º 231/97, de 3 de Setembro.

### § 2 - A adaptação a cada concurso

Como ficou referido a circunstância das diferentes actas serem resultado da elaboração de uma acta- tipo não permite assumir a existência de uma falta de adaptação à natureza própria dos lugares a preencher por cada concurso; assim, a não ser que se conclua existir desvio de poder, a decisão de valorizar os concorrentes parâmetros genericamente definidos não é passível de controlo (desde logo, de controlo contencioso) por estar inserida na esfera da chamada discricionariedade técnica; o que importaria verificar era então o cumprimento, em cada um dos concursos, dos critérios objectivos decorrentes da lei. E, quanto a este aspecto, não são apresentados (nem resultam com evidência) elementos que devam levar a considerar que foram violados os princípios constantes do Decreto- Lei n.º 323/89. Nem, tão pouco, existem indícios de que o júri quis prosseguir um fim ilegal - particular ou público - e diferente daquele que a lei teve em vista. Assim, não tendo ficado demonstrado em que medida é que os critérios de apreciação e ponderação poderiam ter sido melhorados relativamente a cada um dos concursos improcede a reclamação.

### § 3 - A avaliação não cumulativa da experiência profissional até cinco anos e da experiência pelo exercício de funções dirigentes

Os aspectos reclamados descritos nos §3 a 7 referem- se a alegações de desvio de poder pelo que importa apurar, relativamente a cada um deles, se desrespeitam o conteúdo dos princípios gerais que a lei impõe para o recrutamento e selecção do pessoal para os cargos de chefe de divisão e director de serviços. Sendo certo que ao concretizar os parâmetros gerais o júri vincula- se (autovincula- se) à concretização por si operada, o que está em causa é saber se através desta autovinculação o júri desvirtuou os critérios e impediu que o recrutamento e selecção do pessoal para os cargos de chefe de divisão e director de serviços escolhesse os mais aptos e melhor preparados para as funções do cargo a prover. Parece poder depreender- se que na experiência profissional geral o júri fez equivaler (com a atribuição de 10 valores a cada um dos parâmetros), um (1) ano de funções dirigentes a cinco (5) anos de funções não dirigentes - fazendo ainda crescer 1 valor por cada ano completo de exercício. A opção pode ser questionável mas permite que um destinatário normal, colocado na situação dos destinatários concretos desse acto, conheça o itinerário cognoscitivo- valorativo seguido pelo júri para atribuir uma certa pontuação.

Desde que efectuado previamente ao conhecimento ou avaliação dos curricula, o estabelecimento pelo júri de regras de valoração de cada critério de avaliação das aptidões dos candidatos ou avaliação dos curricula não fere a igualdade de oportunidades nem a objectividade de critérios. Assim creio que neste ponto a reclamação

para a igualdade de oportunidades nem a objectividade de critérios. Assim, cetero que neste ponto a reclamação não procede.

§ 4 - A avaliação não cumulativa da experiência profissional na área do cargo a prover e da experiência profissional de funções dirigentes relacionadas com o cargo a prover

No ponto relativo à experiência profissional específica valem, mutatis mutandi, os argumentos expendidos quanto ao § anterior.

§ 5 - A divisão entre formação profissional em colóquios, seminários, congressos ou conferências / acções de formação de curta duração / acções de formação de longa duração

Julgo que igualmente não procede a alegação de que a divisão entre formação profissional em colóquios, seminários, congressos ou conferências/ acções de formação de curta duração/ acções de formação de longa duração seja ilegal por atender mais à duração da acção do que ao conteúdo e exigências dos programas, à credibilidade da entidade formadora e à avaliação dos conhecimentos aprendidos.

Neste aspecto chamo a atenção para o teor do Acórdão do STA n.º 42042, de 04/05/95, que considera não ofendido o princípio da igualdade de oportunidades a todos os candidatos o facto do júri ter fixado, para a avaliação curricular, uma fórmula em que um dos critérios (no caso, a experiência em funções equivalentes àquelas para que foi aberta vaga) foi sobrevalorizada em relação aos outros factores em ter em conta. Uma vez mais não é susceptível de controlo nos termos propostos, porquanto estamos no âmbito da discricionariedade técnica e não há desvio de poder, a atribuição de valorização aos concorrentes no parâmetro formação profissional.

§ 6 - A uniformidade na valoração por grau de ensino e a desconformidade com a exigência do nível de ensino

Neste ponto, relativo à habilitação académica, a circunstância da valoração do bacharelato para a licenciatura crescer cinco (5) pontos, da licenciatura para o mestrado aumentar três (3) pontos e deste para o doutoramento acrescerem (2) pontos está suficientemente fundamentada uma vez que os factores de ponderação previstos atendem à habilitação académica de base, por um lado, à formação académica complementar, por outro. Deve atender-se, ainda, às explicações dadas pelo Gabinete do Secretário Regional da Educação e Assuntos Sociais que radica no entendimento de que foi especialmente valorado o grau académico mínimo essencial para o provimento do cargo.

§ 7 - Os critérios de valoração da licenciatura

Um outro aspecto referido é o problema de se saber qual é a licenciatura de base atendendo ao facto do aviso de abertura de concurso não indicar quais as licenciaturas preferenciais. Em face do teor das actas e na decorrência do princípio de igualdade de oportunidades a licenciatura de base é, com toda a certeza, a primeira licenciatura invocada pelo candidato [pela qual são atribuídos cinco (5) valores] e à qual podem acrescer outras licenciaturas. Uma vez que o júri não elegeu nenhuma licenciatura preferencial este critério não pode, pura e simplesmente, ser valorado.

Não obstante, resulta com alguma evidência que a objectividade de critérios seria melhor garantida com o estabelecimento prévio de uma escala qualitativa decrescente relativa às licenciaturas atendendo a que existem com certeza licenciaturas mais adequadas do que outras ao desempenho dos cargos de chefe de divisão e director de serviços.

§ 8 - Os critérios de classificação dos candidatos

Na entrevista profissional de selecção os poderes do júri de apreciação do mérito dos candidatos são como princípio geral discricionários e a sua decisão é, neste aspecto, inatacável; mas, como ficou dito, esta regra compreende como excepção a existência de desvio de poder (na eventualidade do poder discricionário ser usado para um fim diverso daquele para que foi conferido pela lei).

Atente-se, igualmente, no facto de que o peso relativo dos factores compreendidos em cada método de

selecção na classificação final "nao [ter] que ser igual, nem [ter] que resultar da media aritmetica simples, podendo ser diferenciado por fórmulas a estabelecer previamente pelo júri, de que resultem ponderações mais ou menos intensas de alguns dos factores, desde que assim se não retire a algum dos métodos o respectivo efeito pratico" (Acórdão STA n.º 46382, de 05/11/96).

No caso em apreço, a circunstância do júri ter optado por classificar os candidatos em maus (1 a 5 valores) e bons (15 a 20 valores) - o que significa, no entender dos queixosos, que a maior incidência se encontra nos valores médios (5 a 15 valores) - não acarreta a violação do princípio da autovinculação uma vez que, relativamente a cada candidato, o júri atribuiu a respectiva pontuação com respeito pelos parâmetros predefinidos. E atente-se que, como refere o STA (Acórdão n.º 45724, de 12/11/96), a "igualdade de oportunidades e [a] objectividade de critérios não significa (...) que o júri tenha que eleger, em abstracto, como critérios a valorar, os que presumivelmente ocorram em todos ou em grande número dos candidatos". Também aqui ficou por demonstrar a ofensa ao conteúdo dos princípios gerais que a lei impõe para o recrutamento e selecção do pessoal para os cargos de chefe de divisão e director de serviços.

### III- Conclusões

Impõe-se-me, ainda, uma referência final: o teor da resposta prestada pelo Gabinete do Secretário Regional da Educação e Assuntos Sociais é, pela linguagem utilizada, claramente desadequada ao cumprimento do dever de cooperação (artigo 29.º da Lei n.º 9/91, de 9 de Abril) com este Órgão do Estado e é, por essa via, gerador de natural desconfiança naqueles que fizeram uso do direito, constitucionalmente consagrado, de apresentar queixa ao Provedor de Justiça.

Como a formulação da presente Recomendação revela, algumas das reclamações que me foram dirigidas são pertinentes. Assim, afirmar que é natural que os candidatos não se revejam na fórmula de avaliação somente porque são partes interessadas e concluir dizendo que tais candidatos pelo seu elevado potencial intelectual certamente terão oportunidade de fazer valer os seus créditos nas posteriores fases do processo de avaliação é, para não dizer mais, um óbvio sinal de arrogância administrativa que não só em nada prestigia a Administração como, no limite, parece querer significar que não se reconhece aos administrados o direito de recorrer graciosa ou contenciosamente dos actos administrativos praticados em procedimentos em que são interessados.

Mas o facto que se apresenta mais relevante diz respeito à susceptibilidade de sanção dos vícios apontados (com particular destaque para a questão da composição dos júris) que a atempada menção aos mesmos possibilitou. Lamento pois que as diversas exposições apresentadas não tenham sido aproveitadas para corrigir as óbvias ilegalidades verificadas.

Constituiria um substancial avanço na concretização de um efectivo Estado de direito democrático a verificação de que a preocupação central da Administração Pública e dos seus agentes e funcionários residia na aplicação rigorosa da lei na melhoria dos seus serviços e que, para tal, seriam recolhidos todos os contributos que permitissem uma actuação cada vez mais justa.

Pelas razões que deixei expostas, RECOMENDO:

que, na Secretaria Regional da Educação e Assuntos Sociais, as reuniões dos júris dos concursos sejam participadas apenas pelos seus membros efectivos;

que os membros suplentes somente participem nas reuniões dos respectivos júris nas situações de suplência legalmente previstas.

O PROVIDOR DE JUSTIÇA

JOSÉ MENÉRES PIMENTEL