

ATA N.º 5

Procedimento Concursal Comum para ocupação de um posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Técnica (Serviços Jurídicos) na modalidade contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na Unidade Jurídica de Gestão Administrativa e Fiscalização

O júri do procedimento composto por António Miguel Lanternas Passinhas (Chefe de Divisão da Unidade de Finanças, Investimento e Modernização Administrativa), na qualidade de Presidente do Júri e por Maria Alexandra Pereira Abelho Cordeiro (Coordenadora Técnica da Subunidade Administrativa) e Ana Rosa Sousa Raposo Laranja (Coordenadora Técnica da Subunidade Recursos Humanos), na qualidade de vogais efetivos, reunido em 6 de fevereiro de 2025, no Edifício dos Paços do Concelho de Borba, procedeu à apreciação do Parecer Jurídico requerido, na sequência da reclamação apresentada pela submetida ao método de avaliação curricular, em sede de audiência prévia, após o que deliberou, por unanimidade, ao abrigo do n.º 1 do art.º 9.º da Portaria n.º 233/2022, na sua última redação:

1. A reclamação apresentada pela candidata:

Conforme se transcreve do Parecer Jurídico n.º DOCS / I / IN / 5, de 17/01/2025:

“Da reclamação apresentada pela candidata pode ler-se que a mesma apresenta a reclamação por discordar da classificação obtida nos parâmetros que compõem o método de avaliação curricular.

“Mas, também reza na sua reclamação que aceita a classificação atribuída quanto ao parâmetro Habilitação Académica em que o júri lhe atribuiu a classificação de 20 valores, bem como que aceita e não reclama da classificação atribuída ao parâmetro Avaliação de Desempenho em que foi classificada com a pontuação de 14 valores.

“Todavia, na aludida reclamação, a candidata alega que discorda da pontuação atribuída quanto ao parâmetro respeitante à Experiência Profissional, em que lhe foi atribuído pelo Júri a pontuação de 19 valores e quanto ao parâmetro Formação Profissional ao qual foi valorada em 16 valores.

“Alegando, ainda, para além das devidas considerações quanto à discordância de valorações atribuídas, a nulidade da Ata do Júri subjacente à fundamentação de cada parâmetro avaliado da candidata, invocando, para os efeitos cominatórios no Código Procedimento Administrativo, a falta de fundamentação expressa no aludido ato administrativo praticado no âmbito do procedimento concursal a que concorreu.

“Desta feita, face à nulidade alegada que poderá ter como a declaração pelo órgão administrativo que o mesmo não produz quaisquer efeitos, cumpre ao setor jurídico, por prudência, analisar a factualidade do procedimento concursal na sua integralidade, salvaguardado a eventualidade de poder ter que existir outras nulidades existentes, em cumprimento do disposto no artigo 169.º do Código Procedimento Administrativo.”

2. A Análise ao Procedimento Concursal

Conforme se transcreve do Parecer Jurídico n.º DOCS / I / IN / 5, de 17/01/2025:

“Para a apreciação do procedimento em apreço, e face à obrigatoriedade que impende sobre a Administração Pública quanto ao conhecimento officioso das eventuais nulidades existentes, importa dissecar o Princípio da Igualdade e o Princípio do Mérito.

“O princípio da igualdade é um princípio estruturante e informador da ordem jurídica (artigo 13.º da CRP) que surge, no artigo 47.º, n.º 2, da CRP, em relação ao acesso aos empregos públicos, como um elemento constitutivo do próprio direito (direito de igualdade).

“O princípio postula a igualdade de condições ou de tratamento e a igualdade de oportunidades. Com esta última, contendem, nos termos assinalados, as condições relativas à participação no procedimento e a condução deste. A igualdade, seja a «igualdade perante a lei e na aplicação da lei», seja a «igualdade na lei», respetivamente, veda atuações e decisões que consubstanciem ou impliquem diferenças irrelevantes do ponto de vista da capacidade e da preparação necessárias para o exercício da concreta atividade laboral e, portanto, e bem assim, as que sejam ditadas, não por razões objetivas, mas por situações «individualizadas e concretas». Trata-se de garantir a «possibilidade de concorrer em pé de igualdade».”

“Ao passo que, o princípio do mérito obriga a que o procedimento deva “assentar numa base alargada de recrutamento, que assegure a possibilidade de efetuar a melhor seleção;”, mas também, que “os métodos e critérios de seleção devem ser objetivos, isto é, relativos às características do emprego em causa e aos deveres e obrigações associados à respetiva prestação de trabalho e, portanto, conformes «com o interesse do serviço»”.

“Antes demais, analisando a Ata n.º 1, verifica o setor jurídico que o posto de trabalho caracteriza-se por “prestar apoio administrativo à Chefe de Divisão da UJGAF, colaborar na elaboração dos planos de formação anual e mensais, colaborar na elaboração de cadernos de encargos para aquisição de serviços, arquivar e organizar procedimentos administrativos e arquivar correspondência e e-mails, proceder ao atendimento telefónico, elaborar ofícios, elaborar e enviar e-mails, executar trabalhos de reprografia, consultar e arquivar documentos”.

“Pelo que, deve o júri fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a sua grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção em conformidade e de acordo com a caracterização do posto trabalho elencado no ponto 1. da sobredita ata.

“Ou seja, os métodos de seleção fixados, acompanhados dos seus ponderadores, devem permitir uma escolha igual e de mérito para cada um dos candidatos, de igual forma, permitindo ao júri conscientemente ordenar pela aplicação do Princípio de Igualdade, tratando igual o que é igual e diferente o que é diferente.

“Assim, aquando da escolha dos métodos de seleção o júri deve ter presente que, tanto os critérios ponderadores para a Prova de Conhecimentos, como para o método de seleção Avaliação Curricular

devem ser pautados pelos mesmos parâmetros, para que possam avaliar cada candidato de forma igualitária, por os mesmos terem sido apreciados em métodos de seleção diferentes.

“Aliás, aquando da fixação dos métodos e dos critérios de seleção, devem os mesmos obedecer a ponderadores objetivos que permitam apurar a capacidade para o exercício da atividade laboral, que se cinge à descrição e caracterização do posto de trabalho.

“Isto é, resulta da ata n.º 1 que o júri optou por dois métodos de seleção, a saber: Prova de Conhecimentos e Avaliação Curricular, conforme impede a Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas e a Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, pelo que, deve o júri quando opta por dos métodos de seleção fixar-lhe critérios que permitam uma seleção de candidatos em condições equitativas, conforme obriga o princípio da igualdade.

“Assim, se a prova de conhecimentos “deve versar sobre os conhecimentos (académicos e/ou profissionais) cuja aplicação importa para o exercício da atividade a que se destina o recrutamento”, ou seja, relacionadas com o conteúdo funcional do lugar a prover.

“Por outro lado, deve a avaliação curricular afere da qualificação dos candidatos a partir do seu passado profissional fazendo uma avaliação dos candidatos mediatizada pelo currículo e/ou outros documentos que a registem, tendo sempre como escopo o conteúdo funcional do posto de trabalho a ocupar.

“Desta forma, analisada a Ata n.º 1 verifica-se que a prova de conhecimentos ao versar sobre as funções a desempenhar e que estão inerentes ao posto de trabalho, não contempla como legislação necessária o Código dos Contratos Públicos ou a legislação vigente e específica sobre formação profissional.

“No entanto, enquanto função caracterizadora do posto de trabalho consta como sendo uma das funções tanto a colaboração de caderno de encargos para aquisição de serviços, bem como colaboração na elaboração de planos de formação.

“Ao passo que, analisado o método de seleção Avaliação Curricular verifica-se que, para que o candidato tenha hipoteticamente a ponderação mais elevada do parâmetro “Formação Profissional”, que detenha pelo menos 101 horas de Código Procedimento Administrativo e Código dos Contratos Públicos.

“Ora, entende o setor jurídico que os parâmetros fixados não obedecem ao princípio da igualdade, isto é, não garantem que todos os candidatos estejam em pé de igualdade, independentemente de que método de seleção, sejam avaliados com os mesmos critérios ponderadores, ainda que com percentagens distintas.

“Aliás, não existe igualdade nos critérios fixados para cada método de seleção, podendo, com a aplicação dos aludidos métodos, o júri instituir distinções discriminatórias entre candidatos, não conseguindo, tratar de forma igual cada um, por de cada um dos métodos não existir o mesmo critério de seleção objetivo que permita uma seleção justa.

“Analisada a aludida ata, verifica-se, assim, a existência de fatores de diferenciação e de valoração entre os candidatos a que seria aplicável a Prova de Conhecimentos e os candidatos aplicáveis à Avaliação Curricular, beneficiando uns em detrimento de outros, pelo que, a incompleta nomenclatura de legislação para consulta da prova de conhecimentos, sem que dela consiga-se espelhar uma análise das funções exigidas pelo posto de trabalho, comparativamente com a exigência de formações necessárias que não estão previstas num dos métodos de seleção, cogita na violação do tratamento igualitário, transparente e imparcial para todos os candidatos.

“Assim, e face aos termos supradescritos, entende o setor jurídico que a ata n.º 1 viola o princípio de igualdade e, por isso, uma violação de um conteúdo de direito fundamental, em que todos tem direito ao acesso à função pública de uma forma igual, quando se verifica dos critérios fixados para cada método de seleção que não existe um tratamento igual ao que é igual e diferente ao que é diferente.

“Em virtude da violação de um conteúdo de um direito fundamental, verifica-se a nulidade do ato administrativo – isto é da Ata n.º 1 – conforme o disposto na alínea d) do n.º 2 do artigo 161.º do CPA, tendo como consequência, conforme o disposto no artigo 162.º do CPA a não produção de qualquer efeito jurídico, e, por isso, face à nulidade verificada quaisquer atos administrativos subsequentes por determinar a ineficácia total ab initio.

“Desta feita, e por entender o setor jurídico que se verifica a aludida invalidade compete ao órgão administrativo para anulação declarar a nulidade do ato administrativo inicial e os subsequentes atos administrativos práticos.

“Para tanto, e após a nulidade declarada pelo órgão administrativo competente para praticar o ato – isto é o júri do procedimento – deve a mesma ser publicitada nos termos da lei, devendo, conseqüentemente, o júri proceder à elaboração de uma nova ata em que fixe critérios ponderadores que obedeçam aos princípios estipulados tanto no CPA, como na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro de 2024.

“Ressalve-se, por último, que a nulidade declarada quanto ao aludido procedimento concursal não coloca em causa os restantes procedimentos concursais que foram publicitados no aludido aviso, uma vez que, ao abrigo do princípio do aproveitamento do ato administrativo, ao publicitar-se quinze procedimentos concursais a administração pública assume a publicidade de quinze procedimentos administrativos autónomos dependentes de um ato de publicidade que lhe confere eficácia.

“Pelo que, não existindo qualquer invalidade no ato de publicidade não se verifica a invalidade nos restantes procedimentos concursais ou, leia-se, nos restantes procedimentos administrativos.

“Existindo, assim, somente a nulidade quanto à parte referente ao procedimento concursal aqui em apreço que se encontra elencado com a Referência P.

“Assim, é apodítico concluir que, face à nulidade existente, o setor jurídico sugere a deliberação por parte do júri em declarar a mesma nos termos mencionados supra, devendo, caso assim pugnem por deliberar a verificação da nulidade, notificar todos os candidatos existentes, concedendo-lhes o

prazo de audiência prévia existente no Código de Procedimento Administrativo, devendo a mesma ser publicada nos lugares de estilo.

“Após decorrido o aludido prazo, sugere o setor jurídico que deva ser publicado em Diário de República a anulação do procedimento concursal, e, conseqüentemente, caso entenda a quem incumbe a aludida competência, abrir novo procedimento concursal.

3. A deliberação do júri do procedimento

Atendendo ao exposto no Parecer Jurídico n.º DOCS / I / IN / 5, de 17/01/2025, entende o júri do procedimento deliberar por unanimidade acolher a sugestão e declarar a nulidade da ata n.º 1 no presente procedimento concursal, devendo notificar-se do mesmo todos os candidatos existentes, concedendo-lhes o prazo de audiência prévia existente no Código de Procedimento Administrativo, devendo a mesma ser publicada nos lugares de estilo.

Conforme sugerido pelo setor jurídico deverá ser publicado em Diário da República a anulação do procedimento concursal, e, conseqüentemente, caso se entenda e a quem incumbe a aludida competência, abrir novo procedimento concursal.

No que à reclamação apresentada pela candidata avaliada pelo método de avaliação curricular respeita entende o júri, tal como referido no Parecer Jurídico, que em virtude da nulidade verificada, fica prejudicada a análise quanto ao alegado quanto à discordância das pontuações atribuídas por cada parâmetro pela requerente.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os membros do júri.

O Presidente do Júri,

A Vogal Efetiva,

A Vogal Efetiva,



(António Miguel Lanternas Passinhas)



(Maria Alexandra Pereira A. Cordeiro)



(Ana Rosa Sousa Raposo Laranja)

