



PROVEDORIA DE JUSTIÇA
A Provedora-Adjunta

[Handwritten signature]

7JUN2013 006671

Ex.mo Senhor
Presidente do Conselho Diretivo
do Instituto do Emprego e Formação
Profissional, IP
Rua de Xabregas, 52
1949-003 LISBOA

Sua referência
128/IEFP, IP-CD/2013

Sua comunicação
15.2.2013

Nossa referência
Proc. Q- 215/13 (A4)

Assunto: *Concurso de recrutamento de docentes/formadores. Aviso n.º 1/2012.*

I

Como é do conhecimento de V.Exa., foi requerida a intervenção do Provedor de Justiça relativamente ao concurso de recrutamento supra identificado. Em sede de instrução da queixa (ao abrigo do art. 28.º do Estatuto do Provedor de Justiça, aprovado pela Lei n.º 9/91, de 9.4), foi ouvido esse Instituto, solicitando-se o esclarecimento, face às normas legais pertinentes, das atuações objeto de queixa.

A apreciação das explicações fornecidas não foram de molde a remover as reservas quanto à conformidade legal da atuação do IEFP em todas as questões suscitadas, razão que me leva a solicitar a V.Exa. que o assunto seja de novo ponderado, à luz do enquadramento normativo que de seguida se expõe.

II

1. Para tanto, justifica-se começar por destacar os seguintes aspetos essenciais do procedimento concursal:

1.1. O concurso, dirigido à contratação de "*docentes/formadores*", foi aberto pelo aviso n.º 1/2012, divulgado em 18.12.2012, alterado e republicado em 20.12.2012.

1.2. Em sede de requisitos de admissão, foi delineado o seguinte universo de candidatos:

a) Docentes com prévia relação de emprego público com o Ministério da Educação e Ciência (MEC) e sem componente letiva atribuída (para posterior "*requisição*");

b) Formadores devidamente qualificados e certificados sem vínculo à Administração Pública (para contratação ao abrigo de "*contrato de aquisição de serviços*");

c) Em qualquer dos casos das alíneas anteriores, candidatos que manifestassem “disponibilidade para assumir qualquer horário de formação entre as 8h e as 20h, até ao limite da duração semanal” [35h nos casos dos candidatos referidos em a) e 30 h para os da alínea b)];

1.3. O prazo de apresentação de candidaturas teve a duração de 3 dias úteis – de 19 a 21 de dezembro – e não foi prorrogado após a republicação do aviso de abertura.

1.4. A seleção dos candidatos foi subordinada aos seguintes critérios:

a) Graduação resultante da classificação profissional e do tempo de serviço, com ponderação distinta de cada um destes fatores consoante o tipo de candidato [referidos nas als. a) e b) de 1.2.] e, no caso dos docentes, consoante se tratasse de docente profissionalizado ou não profissionalizado;

b) À classificação obtida em sede de graduação acresceria a “majoração” de 20% no caso de residência na NUT (unidade territorial estatística) III do centro de formação a que o candidato concorre, constando do Aviso a seguinte justificação para este fator de classificação: “- *Redução dos fatores de absentismo; - Favorecimento de fatores de proximidade entre o local de residência e de trabalho, em especial nas sub-regiões do interior; - Estímulo ao emprego local*”.

c) Entrevista.

1.5. A classificação final resultou da soma do valor da graduação (majorada em função da residência, sendo caso disso), ponderada em 2/3, e da classificação da entrevista, com a ponderação de 1/3.

1.6. A prova da residência, para efeitos de majoração, foi comprovada através dos seguintes documentos, a apresentar pelos candidatos: “*declaração ou nota de liquidação do IRS, recibos de água, luz, gás, telefone, internet*” (of. do IEPF n.º 0104, de 5.2.2013 e respetivo anexo 2).

III

2. As queixas apresentadas neste órgão do Estado sobre o aludido procedimento visaram no essencial as seguintes questões:

- a) Discriminação em razão da residência associada à atribuição da referida majoração;
- b) Restrição do direito de candidatura, quer pela fixação de um prazo de apenas três dias para a apresentação da candidatura, quer pela divulgação insuficiente da abertura do procedimento;



PROVEDORIA DE JUSTIÇA
A Provedora-Adjunta

- c) Inobservância da garantia da audiência prévia;
- d) Natureza e dimensão da disponibilidade exigida ao docente/formador;
- e) Alteração do aviso de abertura do concurso, passando a incluir os docentes contratados, sem alargamento do prazo de candidatura e possibilidade de alteração de candidatura anteriormente formalizada.

3. A ponderação das explicações fornecidas por esse Instituto não permite considerar suficientemente esclarecidas todas as questões enunciadas. Assim,

3.1. O IEFP justifica a curta duração do prazo de candidatura com a natureza urgente do processo e defende que o número elevado de candidaturas recebidas (20.871) confirma *"a ampla difusão do procedimento"*.

3.1.1. Tem este órgão do Estado entendido que o princípio da liberdade de acesso demanda a possibilidade de candidatura e a não exclusão do concurso dos indivíduos interessados que preencham os requisitos legais para o exercício de funções públicas e exige, em matéria de prazo de candidatura, que este seja razoável, ou seja, suficientemente alargado para permitir a organização da respetiva candidatura. A entidade que promove o concurso deve, pois, não só garantir que os interessados tenham conhecimento da abertura do concurso, como conceder-lhes prazos adequados à preparação e planeamento da candidatura, incluindo a avaliação do interesse na sua apresentação. No caso, para além de um prazo manifestamente curto, o aviso suscitou, de acordo com o Instituto, um *"conjunto significativo de dúvidas"* que levou à sua alteração e republicação na véspera do termo do prazo de candidatura, sem que este tenha sido prorrogado em conformidade.

3.1.2. Acresce que, na mesma data em que o aviso foi republicado, foram divulgadas, na Página da Internet do IEFP, "FAQs" não conformes com o teor do Aviso de abertura do concurso. Na verdade, aqui referia-se, por exemplo, que *"podem ser opositores ao concurso: Docentes profissionalizados ou não profissionalizados, incluindo os contratados"* (sublinhado nosso), para além de *"formadores qualificados e certificados"*. Ao invés, o aviso de abertura do concurso definia o universo dos candidatos nos seguintes termos: *"docentes com vínculo ao Ministério da Educação e Ciência, sem componente letiva¹; Formadores devidamente qualificados e certificados sem vínculo à Administração Pública"*. Ora, se, por um lado, apenas os docentes com vínculo por tempo indeterminado podem ser sujeitos a mobilidade interna (art. 39.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27.2-LVCR, e art. 64.º, n.º 5, do Estatuto da Carreira Docente,

¹ A menção à falta de componente letiva não constava da redação inicial do Aviso.

cuja última redação é a conferida pelo Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21.2) e se lhes é aplicável a modalidade de vinculação de contrato de trabalho em funções públicas (art. 10.º *a contrario* da LVCR) e se, por outro lado, os docentes com contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo com o MEC não se podem encontrar sem componente letiva², não se compreende a explicação de que entre os candidatos “docentes” se incluem os contratados. Tal referência parece sugerir, ao invés, a possibilidade de candidatura de docentes que, em anos anteriores, celebraram com o MEC contratos de trabalho em funções públicas a termo resolutivo, hipótese claramente vedada no Aviso de abertura.

3.1.3. Ainda, tais FAQs esclareciam que os candidatos que não eram docentes “*do quadro do MEC*” e que possuíam experiência relevante, quer de serviço docente, quer de formação ministrada, poderiam, na candidatura, “*optar pela solução que melhor se ajust[ass]e à sua experiência profissional*”. Ou seja, passou a admitir-se que os candidatos formadores apresentassem a sua candidatura como docentes, a fim de beneficiarem da forma de graduação aplicável a estes. Modificaram-se, pois, as condições do concurso, sem que tivesse sido conferida a possibilidade de alterar as candidaturas já apresentadas, comprometendo, dessa forma, a igualdade de oportunidades entre os interessados.

3.1.4. No que ao prazo e à divulgação do procedimento diz respeito, haverá, ainda que ponderar a questão prévia da modalidade de contratação a que o procedimento se dirigia. A este propósito, não podem deixar de se afirmar sérias reservas quanto à conformidade legal da modalidade de contrato previsto para o enquadramento dos formadores não vinculados ao MEC – contrato de prestação de serviços –, já que o Aviso prevê que as mesmas funções serão exercidas por docentes através de figura de mobilidade que pressupõe o exercício de atividade laboral de natureza subordinada. Assim sendo, se está em causa atividade de natureza subordinada, a modalidade de vínculo adequada seria o contrato de trabalho em funções públicas, ainda que ao mesmo pudesse ser aposto termo resolutivo se se verificasse uma das situações previstas no art. 93.º, do RCTFP³.

3.1.5. Ora, os procedimentos concursais dirigidos ao recrutamento de trabalhadores em funções públicas regem-se pelas disposições constantes da Portaria n.º 83-

² É pressuposto da contratação a termo resolutivo a prévia existência de necessidades temporárias de serviço docente não satisfeitas por docentes de carreira (art. 33.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 132/2012, de 27.6).

³ Regime do Contrato de Trabalho em funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 9.11.



cl

PROVEDORIA DE JUSTIÇA
A Provedora-Adjunta

A/2009, de 22.1, na redação conferida pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6.4., diploma onde se prevê a publicitação do procedimento por 4 formas distintas (art. 19.º, n.º 1) e a fixação de prazo de candidatura não inferior a 10 dias úteis. O cumprimento deste regime obrigaria, ainda, no que respeita à graduação dos candidatos, à observância das disposições normativas imperativas em matéria de escolha e conteúdo dos métodos de seleção⁴.

3.2. A questão da discriminação em função da residência deve ser apreciada em dois planos distintos, o do direito nacional, à luz da proibição da discriminação no acesso a funções públicas, e o do direito comunitário, em especial por força da consagração e regulamentação do direito fundamental à livre circulação no território da União Europeia.

3.2.1. No primeiro dos planos enunciados, o acesso a emprego público por concurso está subordinado aos princípios da igualdade, da liberdade de acesso e ao princípio do mérito ou da objetividade (arts. 13.º, 47.º, n.º 2, e 266.º, n.º 2, da CRP, arts 2.º, n.º 5, 4.º e 5.º do CPA)⁵. Constitui, como tal, o direito fundamental a um procedimento justo de seleção (artigo 47.º, n.º 2, da CRP).

3.2.2. A exigência de justiça do procedimento implica que a fixação de condições para a participação no procedimento de seleção, 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)*”, ou seja, as causas de exclusão dos candidatos têm “*natureza taxativa*”⁶.

3.2.3. Significa, por outro lado, que os candidatos devem ser tratados em condições de igualdade, seja aquando da definição dos critérios da seleção, seja aquando da sua

⁴ Ainda no que respeita à divulgação do procedimento, se se reconhece o número expressivo de candidaturas apresentadas, não pode esquecer-se que o elevado desemprego entre os trabalhadores qualificados para o ensino e formação profissional tem gerado a adesão massificada às ofertas de emprego nesta área. Veja-se, por exemplo, o número de candidatos ao concurso nacional de doentes para o ano escolar em curso – 51.209, de acordo com divulgação por parte do Ministério da Educação e Ciência –, concurso além do mais reservado a detentores de qualificação profissional para a docência.

⁵ Para este efeito, “*função pública significa qualquer trabalho ou serviço de carácter profissional, seja qual for a sua qualidade ou a estabilidade, prestado a uma entidade pública*” Jorge Miranda e Rui Medeiros, Constituição Portuguesa Anotada, Coimbra Editora, 2005, Tomo I, anot. VI ao art. 47.º.

⁶ Expressões 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.

aplicação (art. 47.º, ns. 1 e 2, art. 165.º, n.º 1, al. b), e art. 18.º da CRP)⁷. A liberdade de acesso e a igualdade de tratamento são condições da igualdade de oportunidades, isto é, de uma igualdade substantiva ou de possibilidade de um resultado.

No que especificamente diz respeito à modelação dos critérios de seleção, o princípio da igualdade, concretizado, quanto ao acesso aos empregos públicos, no artigo 47.º, n.º 2, da CRP, como um “elemento constitutivo do próprio direito (direito de igualdade)”⁸, postula desde logo a proibição de discriminações assentes em fatores de desigualdade inadmissíveis, como os enunciados no art. 13.º da CRP, ou outros não fundados racionalmente. E considerando que o princípio do mérito impõe que a seleção se oriente para o recrutamento dos candidatos mais capacitados para o exercício da atividade laboral a que respeita, estão vedadas atuações que envolvam diferenças de tratamento sem relevância do ponto de vista da capacidade e da preparação necessárias para o exercício daquela atividade laboral.

3.2.4. Neste domínio, encontra um campo privilegiado de aplicação o princípio da proporcionalidade (art. 266.º, n.º2, e art. 5.º, n.º 2, do CPA), na sua tripla vertente de adequação (os critérios de diferenciação devem revelar-se como meios adequados para o fim visado, no caso, o recrutamento dos trabalhadores mais capazes), exigibilidade ou necessidade (devem ser necessários para atingir aquele fim, que não poderia ser alcançado por meio menos oneroso) e de razoabilidade (sendo idóneos e exigíveis, devem igualmente ser razoáveis na exigência que envolvem).

3.2.5. A aferição da conformidade de determinada atuação administrativa com o princípio da igualdade envolve a sua ponderação em concreto e em função do fundamento ou do fim que orientou a diferenciação de situações: *“estando em causa (...) um determinado tratamento jurídico de situações, o critério que irá presidir à qualificação de tais situações como iguais ou desiguais é determinado diretamente pela 'ratio' do tratamento jurídico que se lhes pretende dar, isto é, é funcionalizado pelo fim a atingir com o referido tratamento jurídico. A 'ratio' do tratamento jurídico é, pois, o ponto de referência último da valoração e da escolha do critério”*⁹.

3.2.6. No caso, como se referiu, o Aviso de abertura do procedimento justifica a majoração em função da residência com base em 3 fatores: a *“redução dos fatores de*

⁷ O direito à igualdade no acesso ao emprego público tem, ainda, consagração expressa no art. 13.º do RCTFP e no art.º 7.º, n.º 1, alínea a), do respetivo Regulamento.

⁸ J.J. Gomes Canotilho e Vital Moreira, Constituição da República Portuguesa Anotada, Volume I, 4.ª edição revista, Coimbra Editora, 2007, p. 660.

⁹ Maria da Glória Ferreira Pinto *Princípio da igualdade: fórmula vazia ou fórmula 'carregada' de sentido?*, sep. do *Boletim do Ministério da Justiça*, nº 358, Lisboa, 1987, p. 27.



PROVEDORIA DE JUSTIÇA
A Provedora-Adjunta

absentismo”, o “favorecimento de fatores de proximidade entre o local de residência e de trabalho, em especial nas sub-regiões do interior” e o “estímulo ao emprego local”. Por seu turno, o parecer jurídico remetido a coberto do ofício n.º 0104, de 5.2.2013, enquadrando estes fundamentos nas incumbências cometidas ao Estado de “promover a execução de políticas de pleno emprego” e de estimular a formação profissional dos desempregados (art. 58.º da CRP), desenvolve-os do seguinte modo:

- Quanto ao “objetivo de promoção do emprego local:...sendo o desemprego uma consequência inevitável da crise económica e apresentando índices superiores nas sub-regiões do interior, a majoração definida para os candidatos que se propõem a um Centro da NUT III da sua área de residência vem ao encontro de princípios de justiça distributiva, tendo presente que estes se confrontam com uma maior dificuldade de integração no mercado de trabalho cuja configuração se caracteriza pela existência em termos proporcionais de menos ofertas”;

- No que respeita ao “objetivo de favorecimento de fatores de proximidade e redução do absentismo: trata-se por outras palavras de atenuar os riscos, amplamente reconhecidos, que a distância entre o local de residência e o local de trabalho podem eventualmente criar, obstando à presença pontual do formador e, por outro lado, à própria qualidade da sua prestação, promovendo-se paralelamente a qualidade de vida dos profissionais em apreço”.

3.2.7. Mesmo que se admitisse a validade dos objetivos assim enunciados – afetada desde logo pela irrelevância de tais fundamentos face à necessária orientação da escolha dos candidatos, como se disse, ao princípio do mérito –, não se crê que a atribuição de uma vantagem classificativa em razão da residência seja o meio adequado a atingi-los. A promoção do emprego local – que só faz sentido, como se reconhece no Parecer, quando reportado a determinadas zona(s) ou “região(ões)” mais desfavorecidas em matéria de desemprego¹⁰ – prossegue-se, em primeira linha, com a criação de maiores oportunidades ou ofertas de emprego nas regiões de desemprego mais elevado. Por seu turno, a fixação de condições preferenciais na obtenção de emprego para os habitantes destas regiões só surge adequada a atingir tal desiderato se as mesmas condições preferenciais não forem alargadas a todo o

¹⁰ Na verdade, uma política de estímulo ao emprego local (que não é o mesmo que o estímulo local ao emprego) alargada a todo o território nacional significaria a promoção do emprego junto da residência dos destinatários ou, noutra perspetiva, incentivar que os desempregados aceitassem empregos apenas junto da sua residência. Dificilmente uma política com estes contornos se compatibilizaria com a liberdade fundamental de os cidadãos se *fixarem* em qualquer parte do território nacional (art. 44.º da CRP).

território nacional: é que, se assim for, os primeiros, embora favorecidos no acesso aos empregos que surjam nas áreas onde residem, são prejudicados em todas as demais oportunidades de trabalho. Ou seja, ainda que se admitisse que o fundamento invocado justifica uma *discriminação positiva* dos residentes nas indicadas sub-regiões do interior, parece claro que o alargamento a todo o território nacional da vantagem decorrente da residência não é o meio adequado a atingir esse objetivo e a consagrar uma discriminação dessa natureza, que exige tratar diferentemente o que é diferente na exata medida dessa diferença.

3.2.8. O fim de “*redução do absentismo*” não se situa, do mesmo passo, no plano da escolha dos mais capazes para a função, mas no domínio do *cumprimento de deveres contratuais* (cuja infração deve suscitar o exercício do poder disciplinar). Acresce que, também aqui, a diferenciação que a majoração da residência envolve não se afigura necessária, nem adequada, à satisfação daquele desiderato: em primeiro lugar, porque a vantagem é atribuída em função da residência no momento da candidatura e não aquando da execução do contrato; depois, porque a dimensão das NUT III nem sempre garante a proximidade entre a residência e o local de trabalho: pense-se, por exemplo, nas NUT III do Algarve, Baixo Alentejo e Alto Trás-os-Montes, que abrangem áreas de 4995, 8545 e 8171 km², respetivamente, e cujas extremidades podem distar mais de 100 Km dos centros de formação ali situados, com vias de comunicação e meios de transporte que muitas vezes não proporcionam deslocações céleres¹¹.

3.2.9. Acresce ao exposto que não logrou o IEFP demonstrar que o critério em questão não tenha operado, na prática, um verdadeiro impedimento de colocação por parte dos residentes em NUT diferente daquela em que se situam os centros de formação a que concorreram. Nem divulgou, nas listas de classificação final, todos os fatores de que esta resultou, o que permitiria aferir a relevância da majoração na classificação dos candidatos colocados nas vagas existentes. Na verdade, atento o número limitado de vagas por grupo de recrutamento e centro de formação, a par do elevado número de candidatos, não é de afastar a possibilidade de a majoração ter funcionado como verdadeira causa de exclusão, violando, desta feita, a sua natureza taxativa e sujeição a reserva de lei restritiva¹².

¹¹ Veja-se, por exemplo, a distância entre a cidade de Montalegre e o Centro de Formação Profissional de Bragança, abrangidos pela NUT do Alto Trás-os-Montes: 140 Km, com um tempo estimado de deslocação de 2 horas por automóvel.

¹² Cfr. supra, ponto 3.2.2.



PROVEDORIA DE JUSTIÇA
A Provedora-Adjunta

3.2.10. Não creio, ainda no que toca ao plano do direito nacional, que a posição do IEFP encontre arrimo na jurisprudência constitucional: a necessidade de aferir, em concreto e à luz do respetivo fim, a validade da fundamentação das diferenciações de tratamento torna inaplicável, no caso, a análise que o Tribunal Constitucional levou a cabo nesta matéria (no Acórdão referido no Parecer do IEFP), por respeitar a situação distinta quanto às exigências de residência e da sua prova, à natureza do concurso e às funções a desempenhar, bem como à fundamentação apresentada para a diferenciação.

3.3. A livre circulação de trabalhadores está previsto no Direito Comunitário originário como uma liberdade fundamental enformadora do mercado comum, de que resulta *“um direito fundamental conferido pelo Tratado individualmente a todo e qualquer trabalhador da Comunidade”*¹³ (artigos 21.º e 45.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia)¹⁴ ¹⁵. Compreende, nos termos do n.º 3 deste último preceito, o direito de os cidadãos da EU responderem a ofertas de emprego, deslocarem-se livremente, para o efeito, no território dos Estados-Membros e residirem num dos Estados-Membros *“a fim de nele exercerem uma atividade laboral”* (sublinhado nosso). Ou seja, abrange tanto trabalhadores como *“os nacionais dos Estados-Membros que se deslocam para procurar emprego”*, os quais *“beneficiam do princípio da igualdade de tratamento para aceder a este”*¹⁶.

3.3.1. No plano do direito comunitário derivado, o Regulamento EU n.º 492/2011 do Parlamento Europeu e do Conselho de 5.4.2011 estabelece que os nacionais de um Estado-Membro beneficiam no território de outro Estado-Membro *“da mesma prioridade que os nacionais deste Estado no acesso aos empregos disponíveis”* (art. 1.º, n.º 2) e veda as *“práticas administrativas que (...) constituam obstáculo ao*

¹³ Acórdão do TJUE de 15.10.1987. - Union Nationale Des Entraîneurs Et Cadres Techniques Professionnels Du Football (Unectef) c. Georges Heylens e outros, proc. 222/86.

¹⁴ Cfr., ainda, os arts. 15.º, 21.º, 29.º, 34.º e 45.º da Carta dos Direitos Fundamentais, que beneficia do mesmo valor jurídico dos Tratados, por força do disposto no art.º 6.º, n.º 1, do Tratado da União Europeia.

¹⁵ Embora o n.º 4 do preceito citado exclua da sua aplicação os empregos na administração pública, é hoje pacífico, quer na jurisprudência, quer na doutrina, que a exceção abrange apenas as funções que envolvem uma participação no exercício do poder público e que têm como objeto a salvaguarda dos interesses gerais do Estado ou de outras coletividades públicas (cfr., por todos, o Parecer do Conselho Consultivo da PGR, n.º 22/90, de 29.05.91).

¹⁶ Acórdão do TJUE de 23.3.2004 (Collins), proc. C-138/02. Sublinhado nosso.

recrutamento nominativo de trabalhadores, quando se trate de pessoas que não residam no território desse Estado” [art. 3.º, n.º 3, al. c)]¹⁷.

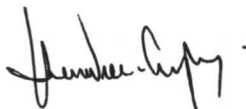
3.3.2. Ora, o concurso em análise¹⁸, ao exigir a prévia residência em Portugal – ademais a comprovar por documentos que sugerem alguma duração desta, como a declaração ou liquidação de IRS necessariamente respeitante ao ano fiscal anterior –, ofende o direito dos residentes noutros Estados-Membros de concorrerem, em condições de igualdade, com os residentes no território português. Não se compreende, pois, a afirmação de que *“atenta a natureza circunscrita do procedimento em análise ao território continental e, conseqüentemente, não estando em causa o direito dos trabalhadores dos Estados-Membros de se deslocarem livremente no espaço da União Europeia para exercerem uma atividade remunerada, é de considerar que o presente concurso não violou o princípio da livre circulação de trabalhadores no espaço da União Europeia”* (ofício n.º 0104, de 5.2.2013).

4. As considerações expostas permitem, a nosso ver, ter por demonstrada a violação do direito fundamental a um procedimento de seleção justo e em condições de igualdade, o que afeta de nulidade as atuações administrativas que a comportem (art. 133.º, n.º 2, alínea d), do CPA).

São estas razões, Senhor Presidente, que me levam a solicitar a V.Exa. que promova nova ponderação da matéria à luz das considerações expostas, com vista à reposição da legalidade violada, e a posterior comunicação da posição final que vier a ser tomada.

Com os melhores cumprimentos.

A Provedora-Adjunta



Helena Vera-Cruz Pinto

¹⁷ A jurisprudência comunitária tem, ainda, defendido que *“o princípio da igualdade de tratamento proíbe não apenas as discriminações ostensivas baseadas na nacionalidade mas ainda todas as formas dissimuladas de discriminação que, através da aplicação de outros critérios de distinção, conduzam, de facto, ao mesmo resultado”*, como pode suceder com o critério da residência - Acórdão do TJUE de 15.3.2005, proc. C-209/03 (Bidar). Cfr., ainda, as conclusões da Advogada-Geral Eleanor Sharpston, apresentadas em 25.6. 2009 proc. C-73/08 (Nicolas Bressol e Céline Chaverot).

¹⁸ Na parte em que se dirige a formadores não vinculados MEC, pois o universo dos docentes com este vínculo é, só por si, um universo previamente delimitado.