



**FENPROF – FEDERAÇÃO NACIONAL DOS PROFESSORES**

## **Posição da FENPROF em matéria de Concursos**

**QUESTÕES DE RESOLUÇÃO IMEDIATA; OUTRAS MATÉRIAS A TER EM CONTA EM FUTURA REVISÃO DO MODELO E REGIMES APLICÁVEIS**

### **FUNDAMENTAÇÃO**

O presente ano letivo ficou marcado por graves problemas nos concursos de professores, de que avultam os inaceitáveis atrasos e os inúmeros erros verificados no processo de colocação dos docentes.

Num ano em que se prepara o lançamento do concurso geral de professores, incluindo os concursos interno e externo, impõe-se tomar medidas que impeçam a repetição dos erros observados. A determinação do sentido e da dimensão das medidas a adotar terá de assentar, antes de mais, no diagnóstico tão rigoroso quanto possível do que tem corrido mal.

Relativamente aos concursos interno e externo, é preciso recordar que, há dois anos, quando os últimos tiveram lugar, muito poucos docentes alcançaram a, há muito, ansiada entrada ou mudança de quadro – apenas 3 ingressos e 2335 transferências. Em flagrante contraste com estes números, o concurso com vista ao preenchimento das necessidades ditas temporárias colocou, nesse mesmo ano, e não incluindo horários temporários, uns espantosos 18 mil docentes! Este desequilíbrio teve a sua origem nos critérios ficcionalmente apertados que, então, o MEC impôs às escolas para a determinação das suas necessidades permanentes, levando à sua deliberada subavaliação, procedimento no qual, como já se percebeu – tendo em conta os critérios impostos às escolas para a recolha de dados com vista à definição do número de vagas para concurso – pretende reincidir no presente ano. A FENPROF não pode estar em maior desacordo com esta lógica.

Quanto aos atrasos verificados na contratação de professores no ano letivo em curso, a FENPROF, no sentido de procurar determinar com exatidão o que esteve na origem desses atrasos, procedeu a um estudo criterioso das diversas listas (por vezes, parcas de informação) disponibilizadas pela DGAE na sua página eletrónica oficial, cujos resultados mais relevantes se apresentam a seguir.

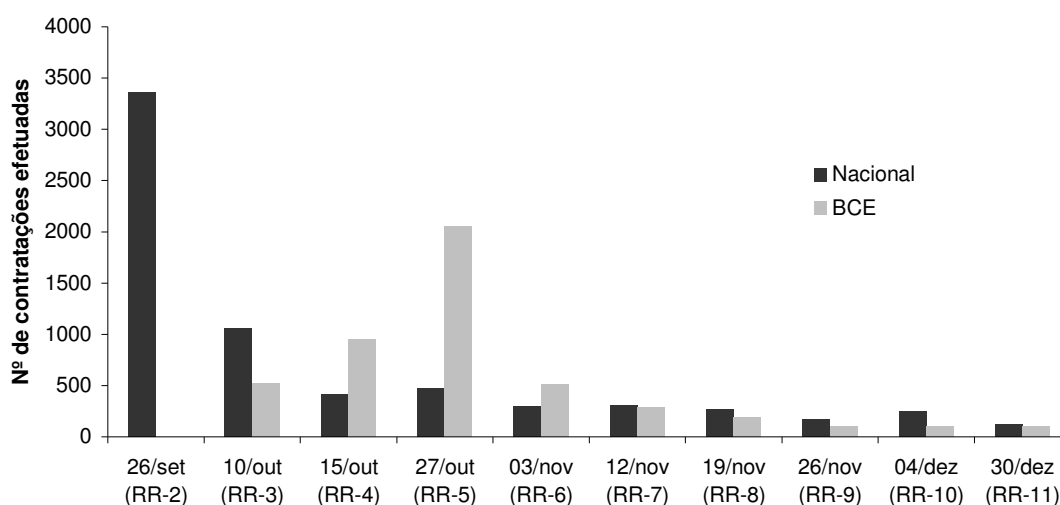
O número global de contratações efetuadas durante todo o primeiro período (Tabela I) confirma que as necessidades das escolas públicas continuam a assentar excessivamente na precariedade, com quase 16 mil contratações. É esta opção pela precariedade que, em primeira mão, origina ou, no mínimo, potencia a ocorrência de atrasos na colocação de professores. Com efeito, estivessem os quadros das escolas dimensionados às suas necessidades permanentes reais, o que não tem acontecido, e o número de horários por preencher em setembro de cada ano seria perfeitamente residual e, por isso, nulo o risco de ocorrerem atrasos significativos na colocação de professores.

**Tabela I** – Número de contratações efetuadas pelas escolas públicas durante o primeiro período letivo do ano 2014-15. **CI** – Contratação Inicial; **RR** – Reserva de Recrutamento; **BCE** – Bolsa de Contratação de Escola

Data	Renovações	Contratação Nacional (Anual + Temporária)	Contratação em BCE (N.º estimado*)	Contratação de Escola (Retirados da RR)	Total
9 set./CI	1512	2370	0	0	3882
26 set./ RR-2	-	3362	0	0	3362
10 out./ RR-3	-	1056	517	109	1682
15 out./ RR-4	-	418	950	24	1392
27 out./ RR-5	-	469	2055	48	2572
3 nov./ RR-6	-	301	512	77	890
12 nov./ RR-7	-	303	283	62	648
19 nov./ RR-8	-	266	195	23	484
26 nov./ RR-9	-	169	104	21	294
4 dez./ RR-10	-	249	107	7	363
30 dez./ RR-11	-	120	101	10	231
<b>Total</b>	<b>1512</b>	<b>9083</b>	<b>4825</b>	<b>381</b>	<b>1580</b>

\*Os valores indicados para a contratação em BCE constituem estimativas calculadas com base nos números de candidatos à contratação que constam de cada uma das listas de retirados da RR por motivo de “Aceitação em BCE”, incrementados por um fator de correção correspondente à diferença percentual que se constatou existir entre aqueles números e o total de docentes que foram, efetivamente, contratados através das BCE, conforme lista divulgada pela DGAE a 7 de novembro de 2015.

Por outro lado, a análise da evolução do número de contratações efetuadas ao longo do 1.º período letivo através de cada uma das principais modalidades de recrutamento de professores – a Contratação Nacional, através dos mecanismos de colocação previstos para a Reserva de Recrutamento, e a Bolsa de Contratação de Escola –, patente na figura 1, permite extrair outras interessantes conclusões. Desde logo, o gráfico da figura 1 evidencia o atraso (de 1 mês) que o MEC levou a corrigir o erro que havia cometido na fórmula de ordenação dos candidatos às BCE, razão por que as primeiras colocações publicadas, a 12 de setembro, com base nesse erro, posteriormente anuladas, só vieram a ser substituídas a 10 de outubro.



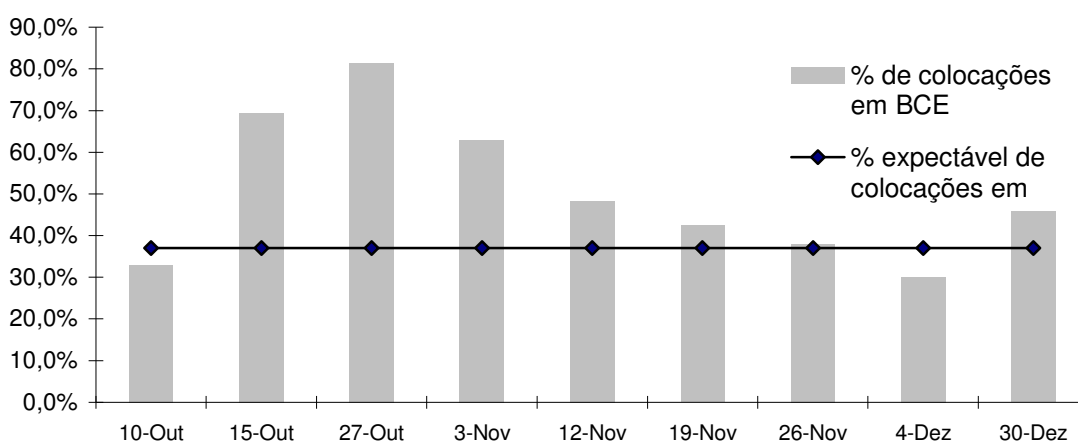
**Figura 1** – Evolução da contratação nacional e da contratação através das BCE ao longo do primeiro período do ano letivo 2014/2015.

Mas o que mais capta a atenção na figura 1 é a evidente diferença no padrão de evolução do número de contratações de uma e de outra modalidades de recrutamento em causa. No concurso nacional, logo que, a 26 de setembro, passaram a ser considerados os horários temporários, o número de docentes contratados foi diminuindo ao longo do 1.º período, inicialmente de forma acentuada, até à sua relativa estabilização; já quanto à BCE, este indicador, antes do expectável decréscimo, manifestou uma surpreendente subida. O aumento de contratações através das BCE ocorrido entre 10 e 27 de outubro, não se tendo verificado um inusitado aumento das necessidades das escolas TEIP e com contrato de autonomia nesse período, constitui uma prova irrefutável de que uma parte muito significativa dos horários disponibilizados por estas escolas desde o início de setembro ficou por preencher no primeiro momento de colocação através das BCE – a 10 de outubro – e de que alguns deles só muito mais tarde foram ocupados. Em suma, os atrasos na colocação de professores que

foram amplamente divulgados ocorreram quase exclusivamente nas escolas cuja modalidade de contratação aplicável é a das BCE.

Estes resultados não constituem, propriamente, uma surpresa, porquanto, num qualquer concurso localmente sediado, como o é o das BCE (para além das inaceitáveis injustiças inerentes a um processo onde bastamente interferem critérios de ordenação por vezes pouco claros e até ilegais), não se podendo limitar o número de lugares a que os docentes se candidatam, será sempre previsível a seleção de um mesmo candidato por diversas escolas – vulgo múltiplas colocações – algo que nunca ocorre num concurso nacional. Os atrasos na colocação de professores nas escolas servidas pelo mecanismo das BCE, que a figura 1 demonstra, constituem os danos colaterais dessas múltiplas colocações pois, por cada colocação que um docente aceite, ficam por ocupar os restantes lugares para que este tenha sido selecionado.

É, ademais, possível quantificar o atraso na colocação de professores resultante das múltiplas colocações nas BCE. Partindo do pressuposto, perfeitamente plausível, de que as necessidades de contratação das escolas envolvidas nas BCE não serão significativamente diferentes das restantes escolas públicas, as BCE deverão contribuir, a cada momento, com 37% do total de professores contratados nestas escolas, por ser essa a percentagem das que são TEIP e/ou têm contrato de autonomia. Da análise da evolução do contributo dado pelas BCE para o total da contratação de professores (figura 2), constata-se que a estabilização das colocações em valores expectáveis para esta modalidade de recrutamento só ocorreu a 26 de novembro. Ou seja – forçoso é concluir – por conta deste modelo de recrutamento de professores, houve horários que estiveram sem professor até 1 mês e meio após a data em que se concretizou a primeira colocação em BCE, já de si tardia!!



**Figura 2** – Evolução do contributo percentual da contratação através da BCE para o total de contratações efetuadas nas escolas públicas ao longo do 1º período do ano letivo 2014/2015.

O que estes dados confirmam é que não será, como pretende o MEC, apenas pela antecipação – necessária, é certo – de um conjunto de procedimentos concursais que se resolverá o problema do atraso na colocação de professores. Este atraso, ainda que possa ser diminuído, tenderá a ocorrer sempre num qualquer processo de recrutamento localmente sediado que obedeça aos mais elementares princípios de transparência e objetividade ética e legalmente impostos à seleção de candidatos, independentemente de ser o MEC centralmente ou as direções das escolas a gerir a sua aplicação. Ou, visto de outra forma, para que um instrumento de recrutamento como o das BCE coloque professores com celeridade, que é o mesmo que dizer, que dele não decorram múltiplas colocações, será, tragicamente, necessário que os correspondentes processos de ordenação e seleção de candidatos resvalém para a mais profunda discricionarietà, o que ninguém, de boa fé, defenderá. As BCE devem, pois, ser abandonadas.

Sobre a ordenação dos professores propriamente dita, a FENPROF vem defendendo que a mesma resulte da aplicação exclusiva da graduação profissional, nos termos em que a mesma está genericamente definida no diploma legal de concursos, e tem fortes razões para assim entender. A graduação profissional constitui uma forma – equilibrada, acrescente-se – de conjugar o desempenho do professor na sua formação inicial (qualificante) com a experiência profissional que acumule. Ora, reconheça-se que os dois fatores que a graduação traduz são os mais determinantes para o desenvolvimento das funções que justificam o recrutamento de professores e não os contidos nos critérios por que as escolas, com elevada frequência, têm optado para selecionar professores, no âmbito das chamadas contratações de escola, organizadas ou não em bolsa. De facto, na base do recrutamento de professores está a lecionação das diferentes áreas previstas no currículo nacional e não o desenvolvimento de uma atividade específica de um qualquer projeto educativo em aplicação no país, pelo que as principais exigências que se colocam ao exercício profissional de um docente recrutado por uma escola de Lisboa, Porto ou Coimbra não diferem substantivamente das que enfrentam os docentes contratados por uma escola de Serpa, Pampilhosa da Serra ou de Freixo-de-Espada-à-Cinta. Por isso, os critérios a ter em conta na ordenação de candidatos não devem refletir diferenças que o serviço que estes são chamados a desenvolver não impõe.

Por outro lado, a objetividade e a transparência que a graduação profissional imprime ao processo de seleção de candidatos não criam obstáculos ao elevado grau de imparcialidade, independência e autonomia por que o docente escolhido deverá pautar o seu exercício profissional. Ora, a definição de critérios de ordenação de candidatos pelas escolas tem-se sempre traduzido na multiplicação de casos de tão evidente como intolerável favorecimento na seleção de professores, o que põe irremediavelmente em causa aqueles atributos, imprescindíveis ao bom desempenho profissional docente.

Quanto, finalmente, ao ingresso nos quadros, os termos exatos em que se prevê a vinculação, que o MEC designa de semi-automática, são geradores de injustiças e intoleráveis distorções relativamente à lista ordenada com base na graduação profissional. Com efeito, esta norma de vinculação só é aplicável aos docentes que, nos últimos 5 anos, prestaram serviço docente, sem interrupção, em horários completos, anuais e no mesmo grupo de docência, ou seja, abrangendo, essencialmente, os que têm vindo a beneficiar da arbitrária renovação de colocações ou de contratos (de resto, sempre contestada pela FENPROF); ora, está bom de ver que ficarão de fora da aplicação daquela norma docentes com maior graduação e, até, com mais tempo de serviço prestado no ensino público do que alguns dos que dela beneficiarão. Naturalmente, não é a inclusão de uns que indigna, mas antes a exclusão dos outros.

Perante tudo o que, até aqui, se expôs, a FENPROF, com o sentido de responsabilidade que sempre pautou a sua conduta, decidiu apresentar ao MEC uma proposta concreta, estratificada em dois níveis: o primeiro, relativamente a questões para as quais se exige resolução imediata e que não implicam uma revisão profunda do diploma de concursos, nada lhe alterando em matéria de concursos interno e externo, no sentido de não atrasar a data de abertura dos mesmos; o segundo, relativamente a outros princípios defendidos pela FENPROF, de que não abdica, a consagrar no contexto de uma revisão global do Decreto-lei n.º 132/2012, de 27 de junho, na sua atual redação.

# PROPOSTA

## I – Questões de Resolução Imediata

1. Para efeitos de concursos interno e externo, **abertura de lugares de quadro de agrupamento de escolas/ escola não agrupada em função das suas necessidades permanentes reais**, designadamente, sempre que a Administração recorra à contratação a termo para suprir necessidades de escolas/agrupamentos por períodos que excedam 3 anos consecutivos. O cumprimento deste princípio obrigará igualmente a que, para a determinação das necessidades permanentes das escolas, seja tido em consideração:

- O número de horas de redução da componente letiva de que os docentes já providos no quadro beneficiem por idade e tempo de serviço prestado, ao abrigo do artigo 79.º do Estatuto da Carreira Docente;
- A existência de turmas com um número reduzido de alunos em função de nelas estarem integrados alunos com necessidades educativas especiais;
- O número efetivo de turmas determinado pela dispersão dos alunos pelas diversas escolas que constituem cada agrupamento e não o que resulte do somatório administrativo de todos os alunos do agrupamento;
- O desdobramento das turmas nas situações já previstas na lei;
- Os cargos de natureza pedagógica de cuja atribuição resulta a redução da componente letiva (exemplo: Direção de Turma).

2. Por regra, **os concursos terão uma abrangência nacional**. Nesse sentido:

- Os lugares e horários apurados em todas as escolas e agrupamentos, incluindo TEIP e com contrato de autonomia, integrarão os concursos nacionais, sendo de imediato extintos os procedimentos relativos às chamadas Bolsas de Contratação de Escola;
- Manutenção, ao longo de todo o ano letivo, de um procedimento cíclico de colocação (Reserva de Recrutamento), com uma periodicidade semanal, a partir da lista de candidatos não colocados nas fases anteriores, sejam docentes dos quadros sem horário atribuído, sejam docentes candidatos à celebração de contrato a termo;
- A contratação de escola confinar-se-á às situações residuais a que os mecanismos cíclicos de colocação referidos na alínea anterior não possam responder, designadamente: as decorrentes da inexistência de candidatos na lista de reserva de

recrutamento; as relativas a horários que tenham sido alvo de duas recusas sucessivas por parte de candidatos neles colocados nas fases nacionais; as correspondentes a horários inferiores a 6 horas; quando estejam em causa horários inequivocamente não enquadráveis em grupos de recrutamento.

3. Ordenação dos candidatos à mobilidade interna e à contratação de escola remanescente assente, exclusivamente, na graduação profissional.

4. Em cada grupo de recrutamento, vinculação de todos os candidatos ao concurso externo que possuam 3 ou mais anos de serviço docente prestado no ensino público em todo o território nacional e, também, o desenvolvido no Ensino Português no Estrangeiro, e que detenham uma graduação igual ou superior ao do docente menos graduado de entre os que beneficiarem da norma de vinculação dita semi-automática prevista no n.º 2 do artigo 42.º do Decreto-lei n.º 132/2012, de 27 de junho, na sua atual redação.

5. Redução da área geográfica definida para os QZP.

6. Obrigatoriedade de o aviso de abertura do concurso fixar um calendário preciso quanto às datas em que se concretizarão as diversas fases e modalidades do mesmo, que assegure a colocação atempada dos professores nas escolas, imperativamente antes do início do ano escolar e que, de preferência, elimine a necessidade de quaisquer procedimentos durante o mês de agosto.

7. Indicação expressa no aviso de abertura de que, para efeitos da manifestação de preferências no âmbito da contratação, serão considerados anuais todos os horários que, independentemente da data de colocação, se mantenham até final do ano escolar.

## **II – Outros princípios defendidos pela FENPROF em sede de revisão global do Decreto-lei n.º 132/2012, de 27 de junho, na sua atual redação.**

1. O concurso deverá subordinar-se ao **princípio da universalidade**, ou seja, permitir que todos os professores legalmente habilitados possam a ele candidatar-se.

2. A abertura do concurso, em todas as suas modalidades, **deverá obedecer a uma periodicidade anual**; a estabilização dos docentes nas escolas/ agrupamentos deverá ocorrer



por via da estabilização dos seus quadros e não por via de colocações plurianuais compulsivas.

3. A graduação profissional deverá ser calculada exclusivamente com base na classificação profissional/académica e no tempo de serviço docente prestado (sem qualquer interferência proveniente da avaliação do desempenho).

4. Priorização dos docentes que tenham prestado serviço docente nas escolas públicas nos últimos anos a nível dos concursos externo e de contratação.

5. No efetivo respeito pela Diretiva Comunitária 1999/70/CE, de 28 de junho, em matéria de vinculação, e pela lei geral do trabalho em vigor em Portugal, aprovação de um regime dinâmico de vinculação para todos os professores que tenham 3 ou mais anos de serviço prestado no ensino público, em todo o território nacional e, também, o desenvolvido no Ensino Português no Estrangeiro.

6. Respeito pelas limitações geográficas impostas pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas quanto à mobilidade a efetuar por iniciativa da Administração em razão da eventual ausência de componente letiva.

7. Extinção da figura de renovação de contratos.

8. Definição de incentivos à fixação em zonas desfavorecidas ou isoladas.

9. Definição de critérios para a distribuição dos docentes pelos estabelecimentos de ensino inseridos num dado agrupamento de escolas.

Lisboa, 20 de fevereiro de 2015

O Secretariado Nacional