



## Sistema de Colocação de Professores em Portugal: problemas e soluções

Danilo Santos <sup>1</sup>  
Luis Paulo Reis <sup>2</sup>  
Jorge Oliveira e Sá <sup>3</sup>

### RESUMO:

O sistema de colocação dos professores do ensino secundário em Portugal é um sistema centralizado, gerido pelo governo, mais precisamente pelo Ministério da Educação e Ciência. É um sistema que todos os anos apresenta problemas e, por esse motivo, é alvo de críticas por parte dos seus intervenientes, sobretudo pelos professores. Este artigo pretende identificar esses problemas, para isso efetuou-se uma revisão sistemática e uma meta análise de como é efetuada a colocação de professores em Portugal. Pretendeu-se ainda perceber e descrever como este sistema funciona na União Europeia. Para se encontrar soluções de melhoria para o sistema de colocação de professores efetuaram-se entrevistas a dirigentes escolares. Finalmente, a partir das soluções encontradas em países da União Europeia e das soluções oriundas das opiniões dos dirigentes escolares, são apresentados um conjunto de requisitos que o sistema de colocação de professores deve ter em atenção, de forma a evitar os problemas identificados.

**Palavras chave:** Ensino Secundário; Sistema de Ensino; Colocação de Professores.

---

<sup>1</sup> Dep. Sistemas de Informação e Centro ALGORITMI, Escola de Engenharia da Universidade do Minho Guimarães. Portugal. danilo92@sapo.pt

<sup>2</sup> Dep. Sistemas de Informação e Centro ALGORITMI, Escola de Engenharia da Universidade do Minho LIACC – Lab. Inteligência Artificial e Ciência de Computadores Guimarães. Portugal. lpreis@dsi.uminho.pt

<sup>3</sup> Dep. Sistemas de Informação e Centro ALGORITMI, Escola de Engenharia da Universidade do Minho Guimarães. Portugal. jos@dsi.uminho.pt

**S**empre que um novo ano letivo se inicia em Portugal, o sistema de colocação de professores é alvo de críticas devido à ocorrência de problemas, nomeadamente: o facto de os professores serem colocados distantes da sua área de residência, os critérios que determinam a ordenação dos professores para posterior colocação numa escola não são totalmente compreendidos e estão errados, e o número de vagas existentes nas escolas não está de acordo com as necessidades de cada escola, obrigando a mesma a abrir concursos adicionais (CGTP 2014).

Nesse sentido é importante apresentarmos o que consideramos como “Medicina da Fronteira”. Um conceito ainda em construção, mas que utilizamos na orientação para a identificação do sentido da prática médica exercida por um conjunto de profissionais da saúde que se voluntariavam nessa atividade durante o processo de expansão da fronteira, sobretudo nas décadas 1940 e 1950. São os processos médicos relacionados com a expansão da fronteira, às migrações humanas e as políticas de colonização. Outro fator que vai caracterizar a “Medicina da Fronteira” é a sua vinculação com o *ethos* protestante, ou a medicina como vocação.

Esta agitação tem impacto e causa transtorno na vida profissional, pessoal e familiar dos professores. Profissional porque muitas das vezes não conseguem vaga, ou a vaga que obtêm não é de um horário completo, provocando logo a inexistência ou a redução da retribuição mensal. Pessoal porque obriga-os, na maioria das vezes, a alterar a sua área de residência, ficando distantes de casa e dos amigos, provocando que, todos os anos, tenham que recomeçar vida do zero. Familiar, porque pela deslocação a que são obrigados, ficam separados dos seus cônjuges e filhos.

Este sistema impacta ainda nos alunos, pois se os professores não forem colocados a tempo e se as vagas existentes numa determinada escola não forem preenchidas, faz com que os alunos fiquem durante algum período de tempo sem aulas a uma determinada disciplina, o que pode pôr em risco a aprendizagem desses alunos e respetivo sucesso escolar.

Realça-se que o sistema de colocação de professores afeta milhares de professores candidatos a vagas existentes e muitos deles não são colocados quando há escolas que ficam com vagas por preencher.

Portanto, torna-se pertinente averiguar como funciona o processo de colocação de professores em Portugal, ou seja, quais os critérios utilizados para a sua colocação numa determinada escola, para que se possa perceber o que origina as falhas, e com isto, melhorar o sistema de colocação de professores.

Como Portugal faz parte da União Europeia é importante perceber como funciona o sistema de colocação de professores noutros países europeus para tentar chegar a algumas conclusões, como por

exemplo, se nesses países o método utilizado é o mesmo que em Portugal, caso contrário que métodos utilizam e como fazem para recrutar os professores.

Considera-se que este estudo deve ser suportado por quem conhece o sistema de ensino, ou seja, os responsáveis das escolas. Assim, pretende-se recolher e perceber a opinião que os responsáveis escolares têm relativamente ao sistema que está em vigor em Portugal e se são, ou não, da opinião da implementação de um novo sistema de colocação que venha substituir o atualmente utilizado.

Este artigo descreve o trabalho realizado até ao momento e apresenta os seguintes objetivos:

- descrever o processo de colocação a nível nacional;
- perceber o funcionamento do processo de colocação de professores noutros países da Europa;
- identificar propostas de melhoria que não tenham sido implementadas;
- realizar entrevistas semiestruturadas a dirigentes educativos, responsáveis de escolas, relativamente ao funcionamento atual do sistema de colocação de professores; e
- analisar as entrevistas.

O artigo encontra-se organizado do seguinte modo. A secção 2 apresenta o sistema de colocação de professores em Portugal. A secção 3 descreve o sistema de colocação de professores em outros países europeus e apresenta uma comparação entre o sistema existente em Portugal e nos outros países europeus. A secção 4 apresenta duas propostas de melhoria ao sistema de colocação de professores que não chegaram a ser implementadas. Na secção 5 são descritas as entrevistas realizadas e os resultados obtidos. A secção 6 apresenta uma lista de recomendações / requisitos a serem incorporados num novo sistema de colocação de professores. Finalmente apresentam-se as conclusões e perspetivas de desenvolvimento.

## **SISTEMA DE COLOCAÇÃO DE PROFESSORES EM PORTUGAL**

O sistema atual de colocação de professores em Portugal está dividido em duas partes, o sistema de colocação interno e o sistema de colocação externo (DR 2009).

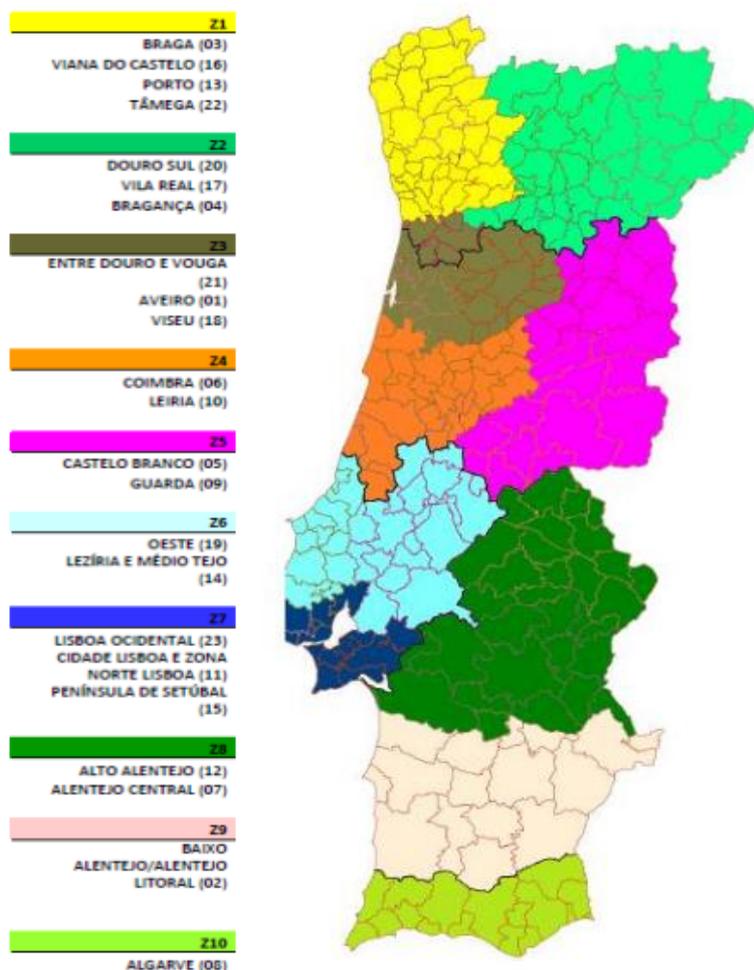
### **1. SISTEMA DE COLOCAÇÃO INTERNO**

No sistema de colocação interno (MEC 2009) (DGAE 2010), um professor candidata-se a um Quadro de Zona Pedagógica (QZP) (Ramos 2009). Um QZP é uma zona delimitada de Portugal (SEPLEU 2014), na figura 01, podemos observar que existem dez QZP's em Portugal.

Depois de um professor seleccionar um QZP poderá candidatar-se a um determinado número de escolas (Santiago, Roseveare et al 2009), ou seja, refere por ordem decrescente as escolas onde

prefere lecionar (Ramos 2009). Caso o professor fique colocado numa escola e se ano seguinte pretender mudar para uma outra escola com vagas no quadro de escola, poderá fazê-lo através da mobilidade interna (DGAE 2014).

**Figura 01.** Zonas QZP em Portugal, adaptado de (SEPLEU 2014)



Fonte: O Autor.

Para que um professor se possa candidatar ao concurso interno, terá de preencher vários formulários e seguir alguns passos. A candidatura é feita da seguinte forma: em primeiro lugar, o professor inserirá os seus dados pessoais e profissionais. De seguida terá de selecionar o QZP onde tenciona lecionar bem como o número de grupo de recrutamento a que se pretende candidatar. Por fim, o professor preencherá o formulário relativo à graduação e definirá a prioridade de escolas onde pretende lecionar.

Descreve-se a seguir com mais detalhe o processo de candidatura: assim para um professor poder concorrer à mobilidade interna, terá de recorrer a uma aplicação web e preencher um conjunto de formulários eletrónicos (DGAE 2014a). O professor selecionará o menu relativo à mobilidade

interna, onde preencherá um formulário com os seus dados pessoais e referirá a razão pela qual se candidata à mobilidade interna. Caso pretenda mudar de escola, mas manter-se no mesmo QZP, terá de selecionar a opção “Quadro de agrupamento de escolas/quadro de escolas não agrupada”. Caso tencione mudar de QZP, terá de selecionar a opção “Quadro de zona pedagógica”. Para finalizar o professor terá de preencher o formulário relativo à sua situação profissional, onde indicará o tipo de escola e insere os respetivos códigos e informará a razão pela qual concorreu à mobilidade interna, ou seja, se foi para mudar de escola ou de QZP.

Após a candidatura feita a um QZP e a uma escola, a colocação do professor é independentemente do QZP a que pertence, isto é, se um professor quiser candidatar-se a uma vaga existente, numa escola do mesmo QZP ou de QZP diferente, pode fazê-lo desde que existam vagas nesse quadro de escola, ou que exista um professor nessa escola, na mesma situação (DGAE 2014). Vejamos um exemplo: se um professor quiser mudar de uma escola de Braga para uma escola no Porto, por quaisquer motivos, pode fazê-lo desde que existam vagas disponíveis na escola do Porto. Este concurso tem uma periodicidade anual.

## **2. SISTEMA DE COLOCAÇÃO EXTERNO**

No sistema de colocação externo (DR 2009) (DGAE 2010), os professores podem candidatar-se a 3 tipos de escolas diferentes:

- Escolas com contrato de autonomia - são escolas que têm autonomia para contratar professores, são, normalmente, escolas que têm alunos com características especiais, tais como escolas de arte, música, ... (MEC 2009) (Ferreira 2012);
- Escolas TEIP - são escolas que lidam com alunos de etnias diferentes, com classes sociais desfavorecidas, com ambiente familiar afetado e que se encontram em regiões degradadas (MEC 2009) (Portugal 2015) (Ozarfaxinars 2012); e
- Escolas ditas normais (MEC 2009).

Dentro do sistema de colocação externo, existe a contratação inicial, onde os professores apresentam as suas candidaturas às escolas ditas normais, estabelecendo uma prioridade de 1 a 100.

Os professores que não foram colocados vão para a bolsa de recrutamento, salienta-se que, durante a candidatura, o professor pode escolher se quer entrar ou não na bolsa de recrutamento (DGAE 2014b), a bolsa de recrutamento tem como objetivo identificar professores disponíveis para, caso seja necessário, substituir um professor de uma escola que por algum motivo seja impossibilitado de lecionar.

Relativamente às escolas com contrato de autonomia e escolas TEIP (SEPLEU 2014), os professores que não foram colocados vão para a bolsa de contratação de escolas (Ramos 2009).

Na bolsa de recrutamento (DGAE 2010), os professores são ordenados recorrendo à seguinte fórmula (ANP 2014):

$$CP_{(nota\ final\ do\ curso)} + GP_{(antiguidade)}$$

Em que *CP* corresponde à Classificação Profissional (nota final do curso – 10 a 20 valores) e *GP* à Graduação Profissional (por cada 365 dias de trabalho/colocação, é atribuído 1 valor).

Na bolsa de contratação de escolas, os professores são ordenados através da seguinte fórmula:

$$CP_{(nota\ final\ do\ curso)} + Teste\_Curriculum_{(questões\ colocadas\ aos\ professores)}$$

Em que *CP* corresponde à Classificação Profissional (nota final do curso – 10 a 20 valores) e *Teste\_Curriculum* (as escolas avaliam os professores através de um conjunto de questões e mediante as respostas é atribuída uma classificação de 0 a 200 valores).

A candidatura ao sistema de colocação externo é feita através do preenchimento de formulários eletrónicos (DGAE 2014b). O processo de candidatura inicia-se a partir da escolha do menu “Situação profissional”, onde o professor terá de selecionar o submenu “Concurso Externo Extraordinário” ou “Contratação Inicial e Reserva de Recrutamento”, de seguida o professor preencherá formulários com os seus dados pessoais e profissionais. Terá, então, de proceder à candidatura, para isso indicará o lugar de colocação que pretende, selecionará o código do tipo de escola (TEIP com contrato de autonomia ou normal) e o QZQ a que concorre. Para finalizar, deve indicar a Graduação Profissional, para isso inserirá o código de recrutamento, depois preencherá um formulário relativo à sua informação inicial e indicará o número de dias de serviço docente prestado. Após todo este processo, o professor pode submeter a sua candidatura.

## **SISTEMA DE COLOCAÇÃO NOUTROS PAÍSES EUROPEUS**

Devido ao facto de o sistema português ser tão contestado pelas entidades que com ele interagem e por ser tão criticado devido a erros (CGTP 2014) (FENPROF 2015), decidiu-se perceber como funciona a colocação de professores noutros países da Europa. Assim, efetuou-se uma breve descrição sobre o processo de colocação/recrutamento de professores nas escolas nos países Europeus, nomeadamente: Reino Unido (Escócia), Holanda, Espanha Itália, França e Alemanha, a saber:

- Reino Unido / Escócia - quem intervém no processo de colocação de professores é o Governo Escocês juntamente com o Conselho Geral de Ensino para a Escócia, as autoridades locais,

os sindicatos de professores e as Universidades. O método que este conjunto de entidades utiliza para a colocação de professores, passa por um processo de levantamento de alguns dados relevantes, tais como o número de alunos existente, o número de professores necessários para lecionar e também o número de professores que vai deixar de exercer a profissão e o número de professores que vai retomar/ingressar na profissão no ano letivo seguinte. Em seguida, calcula o número de professores necessários para preencher a lacuna entre a oferta e a procura. Com isto, os números de professores contratados são exatamente os necessários (EC 2012).

- Holanda - a colocação de professores é feita através de um recrutamento aberto, ou seja, a responsabilidade pela divulgação de vagas disponíveis para os professores se candidatarem é da inteira responsabilidade das escolas que por vezes agem em conjunto com as autoridades locais. São as escolas que decidem e implementam os procedimentos e métodos para o recrutamento de professores. Assim, o processo para a colocação de professores nas escolas holandesas é um processo descentralizado, pois quem decide que professores contratar são as escolas (EACEA 2013).

- Espanha - o método de recrutamento de professores é feito através de um exame, ou seja, um professor que pretenda lecionar numa escola pública, tem de concluir de forma positiva esse exame. O exame a que os professores são sujeitos está dividido em três fases: a primeira fase tem como objetivo avaliar o conhecimento específico para o campo ou especialidade, aptidão para o ensino e domínio das técnicas de ensino ditas necessárias, ou seja, é uma fase de introdução, uma fase teórica. A segunda fase pretende avaliar a formação e a experiência de cada professor, isto é, basicamente o que é avaliado nesta fase, é o Currículo de cada professor. A terceira e última fase é composta por uma componente mais prática pois, os professores são sujeitos a um período probatório onde têm que demonstrar as suas qualidades enquanto professores. Esta fase poderá ser a fase mais importante das três, pois é nesta que cada professor tem de demonstrar a sua aptidão para o ensino, ou seja, para lecionar (EACEA 2013).

- Itália - o método de recrutamento usado em Itália é através de um exame, tal como acontece na Espanha (EACEA 2013). Esse exame é feito aos professores que estão divididos em províncias e, cada província irá ter uma lista de candidatos ordenados pela nota do exame. Alguns pontos importantes a reter são os seguintes: o exame é baseado apenas na avaliação disciplinar e não sobre as reais capacidades do candidato; a comissão de exame não é composta por nenhum leque de especialistas e peritos na área. Essa comissão é composta por professores que não são selecionados nem preparados para o exame; as comissões não têm estipulados nenhuns critérios nem métodos de avaliação. Isto pode causar, por exemplo, que todos os professores sejam aprovados ou, eventualmente, todos sejam reprovados (OECD 2003b). De acordo com a legislação italiana, o exame destina-se

apenas a formar uma lista de candidatos qualificados a nível das províncias. Na realidade, um professor já contratado é colocado pelo Escritório de Escola Regional, pertencente ao Ministério de Educação Italiano. Por outro lado, os professores sem contrato, ou com contrato temporário, são recrutados a partir de uma lista regional e o contrato é feito diretamente com a escola onde será colocado (EACEA 2013).

- França - o método de recrutamento de professores usado é semelhante ao método que é utilizado na Espanha e Itália ou seja, também é feito através da realização de um exame (EC 2012). Este exame é disponibilizado pelo Ministério da Educação (OECD 2003a). Em primeiro lugar, para que os professores possam ser sujeitos ao exame, têm de ter uma licenciatura ou grau equivalente (OECD 2003a). Após este requisito, é dado um exame aos professores para estes resolverem. Se tiverem aprovação neste exame, os professores passaram um ano de formação no *Institut Universitaire de Formation des Maîtres* (IUFM), com o rótulo de professores estagiários pagos. Se tiverem aprovação neste estágio, resulta que tiveram aprovação em todo o processo, é-lhes atribuída uma determinada escola onde podem lecionar deixando assim de serem professores estagiários.

- Alemanha - os professores são recrutados como em Portugal, ou seja, através de uma lista de candidatos e a decisão de colocação é da responsabilidade do estado alemão, embora em alguns Länder (estados), quando não são encontrados candidatos suficientes para as vagas existentes, as autoridades locais têm influência no recrutamento (EE 2012) (OECD 2014). A ordenação da lista de candidatos depende essencialmente do desempenho académico, ou seja, da média final do curso. No que diz respeito à colocação nas escolas, esta pode ser alvo de alguma demora devido às preferências geográficas escolhidas pelos candidatos. No sistema de colocação alemão, as preferências dos professores são tidas em conta pelas autoridades de colocação, o que leva a uma maior satisfação por parte dos professores (OECD 2014).

**Tabela 01.** Comparação de Sistemas de Colocação de Professores

| TABELA                | CENTRALIZADO | DESCENTRALIZADO |
|-----------------------|--------------|-----------------|
| Portugal              | X            |                 |
| Reino Unido / Escócia |              | X               |
| Holanda               |              | X               |
| Espanha               | X            |                 |
| Itália                | X            |                 |
| França                | X            |                 |
| Alemanha              | X            | X               |

Fonte: O Autor.

Comparando e analisando os dados dos diversos países estudados verificou-se um certo equilíbrio no que diz respeito à centralização e descentralização dos sistemas de colocação, ver tabela

01. Este é um aspeto relevante devido ao facto da centralização do sistema português ser apresentado como uma menos valia para todo o processo de colocação.

### **PROPOSTAS DE MELHORIA NÃO IMPLEMENTADAS**

Devido à complexidade do tema, as propostas de melhoria são algo reduzidos. Como é um tema que envolve questões políticas, algumas propostas de alteração do sistema não chegam a ser implementadas. Contudo, após uma pesquisa de propostas de melhoria, foram encontradas duas por parte de sindicatos e associações, a saber:

- Associação Nacional de Professores (ANP) - ANP sugeriu ao Ministério da Educação que descentralizasse o modelo da Bolsa de Contratação de Escolas. Sugeriu ainda que fossem publicadas duas listas graduadas a nível nacional com a graduação profissional. Por fim, sugeriu que para os agrupamentos TEIP, os critérios para a ordenação deveriam ser os seguintes: 75% para a Graduação Profissional e 25% para os restantes critérios (ANP 2014).

- Federação Nacional de Professores (FENPROF) - FENPROF propôs, em dois momentos distintos, alguns pontos de melhoria no que diz respeito ao concurso e à colocação de professores. No primeiro momento, propôs que os docentes com habilitação própria fossem ordenados em prioridade seguinte à atribuída aos docentes habilitados, que a abertura do concurso fosse anual, que a estabilização dos docentes deveria ocorrer por via de estabilização dos seus quadros, que a ordenação dos candidatos assentasse na graduação profissional, calculada exclusivamente com base na classificação profissional e que esta fosse usada exclusivamente para a ordenação dos candidatos nos quadros. Propôs ainda que se desse prioridade aos docentes que tenham prestado serviço docente em escolas públicas nos últimos anos no acesso aos quadros e à contratação (FENPROF 2014). Num segundo momento propôs a abertura de lugares no quadro de agrupamento de escolas não agrupadas mediante as suas necessidades, manutenção ao longo de todo o ano letivo de um procedimento cíclico de colocação, isto é, uma reserva de recrutamento que tenha uma periodicidade semanal (FENPROF 2014). Sugeriu que fosse reduzida a área de cada QZP. Sugeriu ainda que todos os professores habilitados se possam candidatar, independentemente dos subcritérios (FENPROF 2014).

- Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades (SPLIU) – face aos desafios que o futuro coloca à educação em Portugal para atingir os níveis de desenvolvimento dos nossos parceiros europeus, SPLIU apresenta uma proposta de trabalho para o Ministério da Educação e Ensino Superior, que consiste em promover a estabilidade docente e emprego através da resolução da instabilidade dos apelidados grupo de professores desterrados através

do redimensionamento dos lugares dos quadros e da criação de QZP's mais pequenos, subdividindo alguns dos atuais que são enormes, para além de outras medidas (SPLIU 2013).

## **ANÁLISE QUALITATIVA**

Para recolher a opinião de responsáveis escolares, recorreu-se à realização de entrevistas para identificar melhorias no processo de colocação de professores atual. As entrevistas foram realizadas de forma presencial, por telefone e Skype e foram gravadas para posterior análise das mesmas.

O objetivo inicial era realizar entrevistas abertas, deixando assim liberdade ao entrevistado em abordar assuntos que considerasse pertinentes, no entanto, devido à necessidade de efetuar entrevistas com uma duração reduzida (menos de 30 minutos, a entrevista mais curta teve a duração de 9 minutos, enquanto a mais longa teve a duração de 25 minutos, e em termos médios foram gastos 16 minutos em cada entrevista) obrigou a utilizar a técnica de entrevista fechada, fazendo que o entrevistador colocasse questões que tocavam tópicos essenciais para o sucesso, não só da entrevista, como do resultado que a mesma terá para o estudo. Assim sendo, os tópicos principais foram: processo de colocação atual de professores, propostas para um método diferente, listas de recrutamento existentes e quadros de zona pedagógica.

As entrevistas feitas tiveram uma média de duração de 15-20 minutos e foram entrevistados seis diretores de escolas:

- Manuel - diretor da Escola Secundária de Briteiros, concelho de Guimarães, distrito de Braga; tipo de entrevista: skype; data: 29/052015; Hora inicio: 14:21; Hora fim: 14:30;
- Maria - diretora da Escola Básica e Secundária de Cabeceiras de Basto, concelho de Cabeceiras de basto, distrito de Braga; tipo de entrevista: pessoal; data: 21/05/2015; Hora inicio: 18:30, Hora fim: 18:55.
- João - diretor da Escola Secundária Dr. Bento da Cruz, concelho de Montalegre, distrito de Vila Real; tipo de entrevista: telefone; data: 22/05/2015; Hora inicio: 14:20, Hora fim: 14:35.
- Fernando - diretor da Escola E.B.2,3 de Vidago, concelho de Vidago, distrito de Vila Real; tipo de entrevista: telefone; data: 27/05/2015; Hora inicio: 16:00, Hora fim: 16:12.
- António - diretor da Escola Secundária de Vila Verde, concelho de Vila Verde, Distrito de Braga; tipo de entrevista: skype; data: 26/05/2015; Hora inicio: 10:05, Hora fim: 10:20.
- Rui - diretor da Escola Secundária Afonso III, concelho de Vinhais, distrito de Bragança; tipo de entrevista: pessoal; data: 25/05/2015; Hora inicio: 15:50, Hora fim: 16:10.

As entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas para um documento para serem analisadas com mais detalhe. A seguir irão ser apresentadas as questões colocadas e os aspetos mais relevantes das entrevistas:

*Se o recrutamento dos professores fosse feito pelas próprias escolas melhoraria o funcionamento do mesmo?*

[Manuel] "...o grande problema do ensino é que não pode escolher os professores ... impedem que sejam escolhidos os melhores..."

[Maria] "...a centralização da colocação tem aspetos muito positivos ... somos uma escola com contrato de autonomia, e a bolsa de contratação de escolas vem permitir sermos nós a fazer a colocação ... a colocação a nível de escolas, os critérios e são diferentes, cria-se alguma injustiça na colocação..."

[João] "...seria mais fácil para o sistema, agora tem de ser sempre dentro das regras para que as escolas não pudessem contratar a seu belo prazer... um concurso que faríamos em meia dúzia de dias, às vezes chega a demorar dois meses. Eu dou-lhe um exemplo, pedi uma professora para a educação especial há mais de um mês e ainda a não tenho..."

[Fernando] "...ser uma coisa central, torna-se uma coisa mais isenta. Quando se desce à proximidade, expõe-se muito e há muito risco às influências..."

[António] "...não, porque as experiências que temos tido não são muito boas..."

[Rui] "...teria vantagens e desvantagens. As vantagens de podemos reconduzir os professores nos quais já nos deram mostras que são bons profissionais era melhor do que nos aparecer um professor colocado pelo ministério no qual não temos informação dele ... desvantagens poderia ser acusado de colocar lá apenas quem quero, por influências..."

*Está de acordo com a atual divisão em QZP's?*

[Manuel] "...está bem-feita...mais pequena a área melhor para o professor...um QZP mais vasto permite uma melhor gestão..."

[Maria] "...diminuiria, são QZP's muito grandes...o professor num determinado QZP pode ficar a Km de casa..."

[João] "... diminuiria...são grandes demais..."

[Fernando] "...diminuiria a área dos QZP's...os professores têm de fazer muitos KM..."

[António] "...acabaria com os QZP's e abria um quadro nacional de docentes..."

[Rui] "...aumentaria o número de QZPs...o nosso QZP é enorme, por exemplo pode obrigar a deslocações de mais de 200km..."

*Relativamente às bolsas existentes, está de acordo com as duas, ou apenas uma resolveria o problema?*

[Manuel] "...uma bolsa seria mais fácil para todos..."

[Maria] "...o processo atual é um pouco complicado...podemos até ficar com professores que ninguém quis. Só uma bolsa facilitaria..."

[João] "...melhoraria com certeza o sistema. Torná-lo-ia mais eficaz..."

[Fernando] “...uma bolsa seria suficiente...organizar uma bolsa seria melhor, seria uma mais-valia...”

[António] “...uma só bolsa resolveria o problema...”

[Rui] “...somos uma escola sem autonomia e só temos a bolsa de contratação de escolas...essas duas bolsas deveriam fundir-se numa bolsa...”

*Para ordenar os professores nessa lista, qual o critério ou critérios que utilizaria?*

[Manuel] “...o sistema não permite a seleção dos melhores...quanta mais igualdade houver melhor...a graduação profissional seria o critério mais justo...”

[Maria] “...o problema da ordenação foi terrível...por exemplo, um professor pode ser colocado em 80 escolas, se ele for o mais bem graduado vai ficar colocado em primeiro lugar e é o direito que tem de acordo com a legislação...passado algum tempo aparece uma informação não bolsa a dizer se ele estava colocado ou não...nós (escola) temos sempre de o chamar se ele estiver num período experimental pois tem o direito de rescindir o contrato que tem. O período experimental é de um mês...”

[João] “...a classificação profissional que é obtida nas Universidades...é a única que cria alguma honestidade e transparência...”

[Fernando] “...a graduação será o critério melhor...outros fatores pode levar para outras situações menos transparentes...”

[António] “...não sou defensor da graduação profissional como o critério de seleção dos docentes...escolheria um quadro normativo completamente diferente...os critérios eram qualidade, referências anteriores...baseava-me no mérito profissional...”

[Rui] “...o tempo de serviço tem de ser valorizado...avaliação dada aos alunos é justa à saída da universidade...seriam esses dois critérios...”

Das entrevistas efetuadas podemos extrair o seguinte:

- Manuel - realça algumas vezes que o problema está em não poder escolher os melhores professores, isto é, o sistema tal como está implementado não permite às escolas escolher bons profissionais para lecionarem nas mesmas. Quanto às propostas de melhoria, este seria a favor da eliminação das duas bolsas existentes e consequente criação de uma bolsa única e utilizaria a Graduação Profissional como critério mais justo para a ordenação dos docentes nessa lista;
- Maria - vê como grande problema o processo de ordenação, referindo que este foi terrível. Quanto às propostas de melhoria, é a favor da implementação de apenas uma bolsa de recrutamento e também é a favor da diminuição da área dos QZP's, aumentando assim o número dos mesmos;
- João - vê como problema a demora de colocação dos professores e a divisão atual de QZP's. Como propostas de melhoria, recomenda a diminuição da área dos QZP's e a implementação de uma bolsa única de recrutamento. Refere ainda que o critério mais justo para a ordenação de professores seria a Classificação Profissional;

- Fernando - identifica como problema o risco que se poderá correr se forem as escolas a contratar relativamente às influências, ou seja, poderão ser contratados professores não pelo seu mérito, mas sim por conhecimentos e relações de proximidade com os diretores. As propostas de melhoria apresentadas passam pela diminuição da área dos QZP's e pela implementação de uma única bolsa de recrutamento. Também defende que a Graduação deverá ser o critério primordial na ordenação dos professores;

- António - considera que as escolas poderiam contratar se houvesse mais rigor no quadro normativo, ou seja, se não permitisse influências, ou seja, os professores sejam contratados pelo mérito. Acabaria também com a divisão do país em QZP's e abriria um quadro nacional de docentes. É a favor da implementação de uma bolsa única de recrutamento e tem a Graduação Profissional como critério mais justo para a ordenação dos professores;

- Rui - quando fala na possibilidade das escolas poderem contratar professores sugere a possibilidade de a escola ficar sujeita a influências. No entanto, também refere que seria bom para as escolas poderem contratar professores, desde que consiga contratar professores que provaram serem bons profissionais. Relativamente às propostas de melhoria, aumentaria o número de QZP's e é também a favor da implementação de uma bolsa única de recrutamento. No que diz respeito à ordenação, optaria por dois critérios: a Graduação Profissional e a Classificação Profissional.

Analisando as entrevistas, pode-se afirmar que todos os entrevistados são apologistas que haja mudanças no sistema atual de colocação de professores. Essas mudanças passam basicamente pelo aumento do número de QZP's (isto é, pela diminuição do tamanhos de alguns dos QZP's existentes), pela obtenção de uma nova fórmula de colocação dos professores e são a favor que haja apenas uma única lista de recrutamento. Relativamente à possibilidade das escolas poderem contratar professores, todos os diretores frisaram que essa possibilidade iria possibilitar a existência de tráfico de influências e, mesmo que isso não aconteça, torna o sistema pouco credível.

## **RECOMENDAÇÕES PARA NOVO SISTEMA DE COLOCAÇÃO DE PROFESSORES EM PORTUGAL**

Perante os problemas identificados e das soluções apresentadas pelos dirigentes escolares, sugerem-se uma lista de recomendações / requisitos que o novo sistema deverá cumprir, ver tabela 02.

Na tabela 02, apresenta-se uma lista de requisitos para o Sistema de Colocação Interno e Externo. Para cada uma identifica-se o “Aspeto a Melhorar” onde se descreve o problema identificado, “Alterações” descreve a solução proposta e “Sugestões” onde a solução proposta é detalhada e explicada.

**Tabela 02.** Requisitos para novo Sistema de Colocação de Professores

| <b>ASPETO A MELHORAR</b>                | <b>ALTERAÇÕES</b>  | <b>SUGESTÕES</b>  |
|---|--|---|
| <b>Sistema de Colocação Interno</b>     |  |   |
| <b>QZP's</b>                            | Diminuir o tamanho dos QZP's existentes                      | Alguns QZP's atuais abarcam vários distritos. Ao utilizar o distrito como grão de divisão, o número de QZP's passaria de 10 para 18.  |
| <b>Sistema de Colocação Externo</b>     |  |   |
| <b>Bolsas de recrutamento existente</b> | Utilizar somente uma bolsa de recrutamento                   | Todos os professores serão colocados numa única bolsa (lista) e posteriormente serão recrutados a partir dessa bolsa tendo sempre em conta os requisitos e necessidades de cada escola.   |
| <b>Fórmulas existentes de colocação</b> | Implementar uma nova fórmula.                                | <p>A Graduação Profissional (GP) foi o critério mais referido, sobretudo realçando as questões de mérito. A Classificação Profissional (CP) foi o segundo critério referido. Considera-se que o Curriculum será necessário para os subcritérios, isto é, que permita selecionar professores capazes de lecionar alunos com necessidades especiais.</p> <p>No critério GP, recomenda-se a adição do subcritério de Avaliação do Professor. Essa avaliação será dada pela direção da escola onde o professor lecionou de forma a avaliar o seu desempenho e profissionalismo. A escala será de 0 a 1 e terá um peso de 50% do GP, os outros 50% serão atribuído ao valor correspondente ao tempo de serviço.</p> <p>Uma opção é atribuir pesos aos vários critérios. Objetivamente não se conseguiu definir um valor do peso para cada critério, mas percebe-se que o critério GP terá o peso maior, seguindo-se CP e só depois Curriculum.</p> |
| <b>Tempo de demora na colocação</b>     | Reduzir o período experimental de um mês para 10 dias uteis. | O processo de colocação de professores é um processo demorado. Uma forma de diminuir esse tempo é reduzir o período experimental, ou seja, propõe-se que um professor tenha apenas 10 dias úteis para decidir se quer optar por uma nova escola. Caso opte por ficar na nova escola, sai da lista de recrutamento, deixando assim livre a posição que ocupava. Caso não opte por ficar na nova escola, liberta a vaga dessa escola para outros candidatos.  |

Fonte: O Autor.

## **CONCLUSÕES**

Após ser feito um levantamento de todos os dados necessários para a investigação, conseguiu-se:

- Descrever o funcionamento do sistema de colocação de professores em Portugal.

- Descrever os métodos que são utilizados em países da União Europeia, tais como Reino Unido, Holanda, Espanha, França e Itália e Alemanha e efetuar uma análise comparativa entre o sistema existente em Portugal e os existentes nos países atrás mencionados.
- Identificar propostas de melhoria do sistema que nunca chegaram a ser implementadas.
- Recolher a opinião de dirigentes escolares sobre o funcionamento do sistema de colocação de professores através de entrevistas e efetuar uma análise qualitativa ao resultado dessas entrevistas.
- Propor uma lista de melhorias para o sistema de colocação de professores.

Assim, conclui-se que o sistema existente em Portugal apresenta deficiências e erros, nomeadamente pelo facto de ser um sistema fechado não tendo em conta alguns fatores relevantes para a vida familiar e profissional dos professores, nomeadamente a área de residência do professor. A maioria dos países faz recurso ao recrutamento aberto para a colocação de professores. Verifica-se que não existe grande discrepância no que diz respeito à centralização e descentralização do sistema de colocação de professores. Existem entidades que de uma forma ativa propõe melhorias ao sistema existente, mas por razões meramente políticas, muitas das vezes, não são ouvidas e implementadas.

Fazendo recurso a entrevistas a dirigentes educativos e responsáveis das escolas, recolheu-se a opinião dos inquiridos sobre o funcionamento do sistema de colocação de professores em Portugal, de forma a identificar melhorias a incorporar no sistema.

Finalmente, a partir de todos os dados recolhidos apresenta-se uma lista de recomendações / requisitos a serem incorporados num novo sistema de colocação de professores em Portugal.

## **AGRADECIMENTOS**

Este projeto é financiado por fundos FEDER através do Programa Operacional Fatores de Competitividade – COMPETE e por Fundos Nacionais através da FCT – Fundação para a Ciência e Tecnologia for the project: FCOMP-01-0124-FEDER-022674.

## **REFERÊNCIAS**

ANP 2014. *Colocação de Professores*. Associação Nacional de Professores, n.º/ref.ª 227/GP/2014, 27 de outubro.

CGTP 2014. *Revista de Imprensa*. ID 55778952, p.38, ID 55778933, p.47.

DGAE 2010. *Estatuto da Carreira Docente*. 26 de junho.

DGAE 2014. *Manual de instruções Mobilidade Interna*. Volume 01, 20 de agosto.

- DGAE 2014a. *Códigos de Agrupamentos e Escolas não agrupadas Manifestação de Preferências para Necessidades Temporárias*. 28 de junho.
- DGAE 2014b. *Manual de instruções Concurso Externo Extraordinário e Contratação Inicial*. Volume 01, 28 de maio.
- DR 2009. *Recrutamento e seleção do pessoal docente*. Diário da República 1.<sup>a</sup> série — N.º 139, 21 de julho.
- EACEA 2013. *Key Data on Teachers and School Leaders in Europe*. Education, Audiovisual and Culture Executive Agency, ISBN 978-92-9201-412-4.
- EC 2012. *Supporting the Teaching Professions for Better Learning Outcomes*. European Commission 20 de novembro, SWD 374.
- EE 2012. *Technical Report of EFEE-ETUCE survey on Recruitment and Retention in the Education Sector*. ETUCE & EI Secretariats, julho.
- FENPROF 2014. *Princípios defendidos pela FENPROF Revisão das normas sobre o concurso*. 20 de janeiro.
- FENPROF 2015. *Concursos para Colocação de Docentes*. 13 de fevereiro.
- Ferreira J 2012. *O Impacto do Contrato de autonomia através das perceções dos atores educativos: o caso da Escola-Piloto ES/3 João G. Zarco*.
- MEC 2014. Decreto-Lei n.º 83-A/2014. *Ministério da Educação e Ciência*, nº99, Sexta-feira, 23 de maio.
- OECD 2003a. *Country Background Report for France*, julho.
- OECD 2003b. *Country Background Report for Italy*, julho.
- OECD 2014. *Country Note: Germany*, setembro.
- Ozarfaxinars 2012. *TEIP – Territórios Educativos de Intervenção Prioritária e Matosinhos*. nº22, ISSN 1645-9180.
- Portugal 2015. *Complete national overview – Portugal*. [cited 2015 jan 08]. Available from: <http://www.europeanagency.org/country-information/portugal/national-overview/complete-national-overview>.
- Ramos C 2009. *Teacher Evaluation in Portugal*. OECD, março.
- Santiago P, Roseveare D, Amelvoort G, Manzi J. & Matthews P 2009. *Teacher Evaluation in Portugal*. OECD Review, julho.
- SEPLEU 2014. Mapa com 10 QZP's – QZP-10. [cited 2014 dec 03]. Available from: [http://www.sepleu.pt/concursos\\_13\\_14/MAPA\\_QZP\\_10.pdf](http://www.sepleu.pt/concursos_13_14/MAPA_QZP_10.pdf).
- SPLIU 2013. *Propostas apresentadas pelo SPLIU*. Sindicato Nacional dos professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades.

## Portuguese Teacher Placement System: issues and solutions

### **ABSTRACT**

Portuguese teacher placements' system is a centralized system managed by the Portuguese government, specifically by the Ministry of Education and Science. It is a system with some issues and, therefore, has been criticized by its stakeholders, mainly by teachers. This paper aims to do a systematic review and a meta-analysis of the Portuguese teacher placements' system. An objective is to understand and describe how this system works in European Union countries. Another objective is to interview school leaders to find solutions for teacher placements' system. Finally, from solutions from European Union countries and from solutions arising from schools' leaders, a set of requirements is identified that the teacher placements' system should take into account, in order to avoid the issues identified.

**Keywords:** HighSchool; Teaching System; Teacher Placement.

Submissão: 15/10/2014  
Aceite: 02/11/2015