

Caras deputadas e caros deputados,

Agradeço em nome dos peticionários a oportunidade que nos concederam de vir expor as nossas preocupações, que esperamos também possam vir a ser as vossas.

5 Como é sabido, o assunto que nos traz aqui hoje é a contratação de docentes, mais concretamente a que é feita a nível de escola ou agrupamento. Como se depreende da leitura dos artigos que regem a contratação de escola, este processo é altamente burocrático e consumidor de tempo e recursos tanto para as escolas como para os candidatos, muito embora, não se verifiquem aí os seus principais defeitos, como procurarei demonstrar mais adiante.

Começarei por partilhar alguns dados que recolhemos recentemente junto de 300 professores contratados e algumas reflexões da nossa parte que nos parecem pertinentes:

10 1. 44% dos inquiridos concorreram a mais de 100 ofertas de escola, sendo que 12% concorreram a mais de 500. - Considerando que cada oferta ocupa o candidato em 15 minutos para fazer face a todos os trâmites processuais, (excluindo ainda a entrevista de avaliação de competências) calculamos que há candidatos que consumiram o equivalente a 30 dias de trabalho só com este processo. O que é mais pernicioso neste aspecto é que os candidatos que mais tempo dedicam são os que
15 menos resultados obtêm do tempo investido.

2. 49% dos inquiridos que obtiveram colocação por contratação de escola celebraram contratos com uma duração igual ou inferior a 6 meses. E apenas 13% o fez por um ano completo.

3. Dos inquiridos, 57% não obteve qualquer colocação por via das ofertas de escola. - pelo que todo o tempo e dinheiro investido neste processo se revelou completamente infrutífero e poderia ter sido mais bem aplicado noutra actividade.
20

4. E finalmente, 92% dos inquiridos afirmaram ter sido seleccionado um outro candidato com graduação profissional inferior à sua, pelo menos uma vez durante o corrente ano escolar. 8% afirmam que passaram por essa situação noventa vezes ou mais e 42% afirma que o mesmo lhe ocorreu entre 10 a 29 ocasiões, o que não deixa de ser assinalável.

25 Para continuar gostaria de vos dar a conhecer alguns casos reais e concretos que ilustrassem a falta de transparência, de justiça e de legalidade em que estão envolvidos inúmeros processos de recrutamento a nível de escola, mas impossibilitado pela combinação da própria complexidade dos casos, da quantidade de dados envolvidos e das limitações temporais a que estamos sujeitos, tentarei invés disso traçar o panorama com que se deparam os professores candidatos a tais ofertas, sendo
30 mais genérico na minha abordagem sem no entanto fugir à verdade.

Situações como as que vos vou relatar deram origem a centenas e mesmo milhares de reclamações e recursos por parte dos professores lesados, dirigidas às direcções dos agrupamentos em causa, à Inspeção Geral de Educação, ao Ministério da Educação e Ciência e ao Provedor de Justiça entre outras entidades. Em consequência, a DGAE emitiu a circular n.º B12029396X em 16 de Outubro de 2012, com o assunto "Aplicação dos critérios objectivos de selecção no concurso da contratação de escola" com o objectivo de pôr cobro a claras violações da lei que se vinham a avolumar desde o início do ano escolar e que, com certeza, embaraçavam o MEC pelo seu grau de absurdo, pela abundância e, acreditamos não menos importante, pela cobertura mediática que tiveram nessa altura. As instruções contidas na circular vieram minorar as infracções à lei mas não as eliminaram, e infelizmente, não resolveram o problema pois esse tem raiz na própria redacção do Decreto-lei 132/2012, concretamente nos artigos 38.º em diante.
35
40

De facto, ao longo dos seis anos de existência das ofertas ou contratações de escola, tem-se verificado um escalar das irregularidades no que à selecção de candidatos diz respeito, o que nos faz pensar que alguns directores de agrupamentos de escolas confundem cada vez mais a autonomia e os poderes que lhes são confiados com uma gestão do bem público a seu bel-prazer, tendo em vista
45

os seus próprios interesses ou de quem lhes é próximo em detrimento dos interesses da escola, dos alunos e do Estado Português.

50 Só assim se compreende que sejam seleccionados candidatos com zero, repito zero dias de tempo de serviço, e se rejeitem ao mesmo tempo centenas de outros professores com anos de experiência e graduação superior que tinham concorrido ao mesmo lugar a concurso.

Só assim se compreende que para um horário a concurso seja seleccionado o candidato que ocupava o **lugar 800** da lista ordenada de candidatos prevista no ponto 8 do art. 39.º do Decreto-Lei 132/2012, por se considerar que os anteriores 799 não cumpriam os requisitos para o lugar.

55 Só assim se compreende a **capacidade premonitória** de alguns directores que, prevendo que só após entrevistarem umas quantas centenas de professores encontrariam um que lhe conviesse, contornam a lei e transformam tranches de 5 em tranches de centenas e convocam assim para entrevistas todos os candidatos num mesmo dia.

60 Só assim se compreende que se seleccionem **professores sem profissionalização** para o grupo de recrutamento do horário a concurso, rejeitando-se centenas de outros profissionalizados e experientes nesse mesmo grupo.

65 Só assim se compreende que se exija aos professores um **portfólio**, quando o Decreto-Lei n.º 132/2012 define no ponto 6, alínea b) que os critério de selecção docente são a Entrevista de avaliação de competências ou a Avaliação curricular. O portfólio apenas aparece no referido decreto como critério de selecção para técnicos especializados. Mas tais determinações legais não são suficientes para que alguns directores se coíbam de o aplicar à selecção de professores.

Só assim se compreende que se exija como critério de selecção “ter trabalhado em escolas TEIP” e depois seja seleccionado para esse lugar um professor **sem experiência** nesse tipo de escolas, mesmo quando havia professores com vários anos de experiência em TEIP a concurso.

70 Só assim se compreende que se exclua um candidato por não ter supostamente atendido um suposto contacto telefónico, no qual iria ser convocado para a entrevista de avaliação de competências. Telefonema esse que nunca veio a constar no registo de chamadas não atendidas no aparelho telefónico do candidato. Mesmo considerando que o suposto telefonema existiu, não seria um procedimento normal a escola contactar o candidato por correio electrónico ou tentar mais tarde o contacto telefónico? – perguntamos nós.

75 Só assim se compreende que seja definido como critério de eliminação o envio de um email para o director do agrupamento de escolas onde era exigido que o candidato mencionasse o seu tempo **ao serviço daquele mesmo agrupamento**.

80 Só assim se compreende que se lance a concurso uma oferta para leccionação num qualquer grupo de recrutamento **ocultada sob a forma de contratação de técnico especializado**, escapando assim às obrigações processuais legalmente estabelecidas.

85 E só assim se compreende que num estado de direito e unitário sejam definidos critérios de selecção tão flagrantemente violadores do direito à igualdade e de outros direitos constitucionais, como os que se seguem: o concelho onde habita o candidato; possuir licenciatura na variante de língua inglesa, quando o concurso visava um horário do 1.º ciclo; exigir um conhecimento aprofundado do projecto educativo do agrupamento; Dar continuidade ao projecto iniciado no ano lectivo anterior; Continuidade pedagógica; ter leccionado no ano anterior a determinada turma daquela escola; frequência de acções de formação da própria escola (em detrimento do restante currículo dos candidatos, excluindo pelo meio mestrados e doutoramentos) - dando uma preferência abusiva aos candidatos que aí já desempenharam funções. Em termos simples, muitas vezes, fica apenas a faltar a fotografia do candidato pretendido, esvaziando assim o concurso de todo o seu propósito e legalidade e frustrando as legítimas expectativas de todos os candidatos bem como violando o **artigo 47.º da Constituição da República Portuguesa (Liberdade de escolha da profissão e acesso à função públi-**

90

ca).

95 No entanto, **nem assim se compreende** que a candidatas **grávidas** seja dito que não valerá a
pena comparecer à entrevista de avaliação de competências, pois no seu estado **muito dificilmente**
serão seleccionadas. Tal atitude perante a grávida, atitude essa que consideramos de estatura moral
e ética extremamente baixa, desincentiva a natalidade prejudicando os projectos de vida das docen-
tes e dos seus companheiros e, a nível mais lacto, o próprio desenvolvimento e sustentabilidade da
100 sociedade portuguesa. Isto, note-se bem, tem origem em alguém a quem foi confiada a direcção de
uma escola e, por inerência, a educação de centenas ou milhares de crianças e jovens, o que só vem
agravar a situação, pois **faz-nos pensar que tipo de valores e que atitudes perante o outro promo-
vem estes directores nas suas escolas**.

É com situações como as que tentei descrever e resumir que nós professores nos confronta-
mos no processo contratação de escola. Como é fácil antever, a situação é altamente desgastante do
105 ponto de vista emocional e psíquico para o professor candidato e para a sua família, ainda para mais
levando em conta que os candidatos estão, por natureza, em situação de desemprego. Ora, para
além de se encontrarem nessa frágil e deprimente condição, ainda assistem aos postos de trabalho
aos quais concorreram serem ilegalmente atribuídos de forma injusta e muitas vezes ilegal. E de
pouco ou nada vale, em certos casos, proceder judicialmente, pois entre a entrada do processo em
110 tribunal e o proferimento da sentença, já o contrato em causa chegou ao seu termo. Além de que,
depois de entrar em litígio com a direcção de uma escola, o candidato tem a consciência de que será
impossível ser seleccionado em posteriores ofertas dessa mesma escola.

A somar a tudo isto vêm as renovações de contrato. As renovações de contrato são já por si
revestidas de grande injustiça, na medida em que os professores candidatos não têm conhecimento
115 prévio dos horários sujeitos a renovação. No caso concreto a **injustiça é exponenciada** pelo facto de
se renovarem contratos originados por recrutamentos ilegais e injustos.

Não é de admirar portanto, face ao que acabei de expor, que as contratações de escola cau-
sem tanta angústia e revolta por entre os peticionários, que almejam ver este problema definitiva e
cabalmente resolvido, nomeadamente através de três medidas muito simples:

120 1. - A abolição da contratação a nível de escola, passando todo o recrutamento de docentes a
ser feito pelo concurso nacional de docentes;

2. - Extensão do período de vigência das colocações por bolsa de recrutamento até ao final de
cada ano lectivo, conjuntamente com a introdução de vários momentos de possibilidade de altera-
ção das preferências dos candidatos.

125 3. – Extinção das renovações de contrato a termo dos docentes.

Termino com uma frase de *Montesquieu*:

“Uma coisa não é justa porque é lei, mas deve ser lei porque é justa.”

130

Muito obrigado.

135

16 de Julho de 2013

Bruno Reis

Excelentíssimos(as) Senhores(as),

Agradecemos que tenham decidido ocupar algum do vosso tempo com a questão da contratação de professores.

5 Essa questão é muito importante, na medida em que encerra um dos nós bloqueadores da situação de muitos docentes que, fruto de algumas desconformidades e deficiências da concepção dos processos, acabam mergulhados em situações desesperantes, injustas, precárias e até moralmente chocantes.

10 Na minha perspectiva de professor do quadro, com 20 de anos de serviço, mas que foi contratado mais de 1/3 desse tempo, muitos dos problemas resultam de **uma deficiente abordagem processual e normativa.**

Tal percepção é agravada pelos 6 anos de funções como director de um agrupamento de escolas TEIP e, até, pela transposição que faço de alguns conhecimentos técnicos de gestão noutros domínios.

15 Muitas vezes, sindicatos e governo até abordam as negociações com boas intenções, na construção de soluções mais justas, mas esquecem que a boa intenção almejada pode ser prejudicada pelo **défice de qualidade normativa nas regras de implementação criadas.**

20 **Isso aconteceu claramente na definição das normas actuais para contratação de escola, em que existe patente falta de cuidado na abordagem racional dos processos definidos nas normas.**

Nesse tema há que colocar 2 pontos de abordagem:

25 ***1- A questão de saber se a contratação de professores deve ser local em alguma fase do processo de preenchimento das necessidades anuais ou de menor prazo de docentes.***

2- A questão de saber como tal deve ser organizado, se a resposta à questão anterior acabar por ser positiva.

30 No domínio da questão 1, saliento que a resposta positiva é também fruto de uma moda bem sucedida, que passa por uma ideia muito difundida de autonomia mais ou menos abstracta (mas razoavelmente mal fundada no contexto) e que diz "*as escolas devem escolher os professores*".

Uma análise mais cuidada leva a constatar que tal moda passa por uma visão errónea de que a selecção de professores possa ser abordada como outras selecções de pessoal nos sectores privado e público, menos massivas e que são mais pontuais.

35 Na verdade, é fácil de entender que a selecção de docentes e de outros profissionais são condicionadas por problemas diferentes.

40 Será comparável um processo de selecção de um lugar de técnico de animação cultural de uma câmara (que pode entrar em funções sem urgência e cuja selecção pode demorar meses sem limitações e a que concorrem umas dezenas de candidatos a uma vaga e que é totalmente desligado de outros concursos) com um processo de selecção em que, ao mesmo tempo, cerca de 1200 "*unidades de gestão escolar*" colocam a concurso, cada uma, 1 ou 2 vagas de cada grupo e em que os candidatos se repetem em quase todas elas e são milhares para cada uma, escolhendo os candidatos a vaga que aceitam só no final do concurso?

45 E, muito importante, em que o concurso de cada vaga corre ao mesmo tempo, e num período de maior concentração e presença, nas 3 semanas iniciais do ano lectivo entre 10 de 30 de Setembro?

O conhecimento prático, como candidato, como professor e como director de agrupamento leva-me a dizer que, **no contexto, mais vale não tornar o concurso de contratação para as chamadas necessidades temporárias puramente local e mantê-lo enquadrado em procedimentos mais gerais e de âmbito territorial, pelo menos regional, que nomeadamente evitem o desperdício de recursos.** E isto, mesmo numa abordagem simples de custo benefício.

E nem consumiremos tempo com a trágica constatação de que, entre listagens erradas (contaminadas por candidatos que prestam falsas declarações mas que acabam por ser listados por falta de mecanismos de o detectar), documentos em falta, candidatos que não aceitam e erros de processo, muitos alunos ficam semanas sem aulas e em instabilidade.

Penso, por isso, que **resulta em boa solução manter a reserva de recrutamento ao longo do ano e permitir momentos de revisão das preferências dos candidatos, acabando com as ofertas de escola.**

Aliás, aquilo a que chamamos oferta de escola foi tentado também para os professores de quadro (concursos TEIP de quadro do tempo da Senhora Ministra Maria de Lurdes Rodrigues) e deu tão mau resultado que foi abandonado.

No caso das escolas TEIP (territórios educativos de intervenção prioritária) cujas vagas de contratação, mesmo as anuais, foram retiradas do concurso nacional, o processo corre tão mal que são proverbiais as injustiças dos critérios de selecção e poucas escolas cumprem efectivamente as normas (por exemplo, as regras de entrevista).

O Senhor Provedor de Justiça recomendou a anulação de concursos para centenas de vagas, com a concordância do Ministério da Educação, que o decidiu, sem contudo levar o caso até ao fim, mantendo-se muitos dos docentes cujas contratações foram anuladas em exercício de funções.

(vide, por exemplo http://www.provedor-jus.pt/archive/doc/Oficio_015182.pdf ou <http://www.arlindovsky.net/2012/10/anulacao-de-37-contratacoes-de-escola/>)

Do que resulta que pode chegar a haver este ano renovações de contratos que, afinal, deviam ter sido anulados por causa de flagrantes ilegalidades na selecção.

Enfim, um imbróglio pouco digno de um Estado de Direito mas que já não surpreende no MEC.

Mas para se entender a irracionalidade de tudo isto, imaginem o custo oculto das ofertas de escola: um agrupamento (pequeno) que tenha apenas 20 concursos locais por ano a que concorram em cada uns 300 professores (há concursos de escola que chegam a ultrapassar os 1500 candidatos) faz 20 listas ordenadas e umas 200 entrevistas. Se cada lista demorar 4 horas a fazer (e vamos aceitar que o operador tem excelente domínio da informática) e as entrevistas 30 minutos cada uma, isso significa (sem considerar as naturais pausas alimentares e higiénicas no trabalho) 280 a 380 horas de trabalho (dado que as entrevistas ocupam 2 ou 3 pessoas, tudo isto a multiplicar pelas 1200 escolas e agrupamentos). Muitas vezes para horários de apenas 6 ou 8 horas semanais e de substituição.

E sem contabilizar as horas perdidas pelos candidatos que, num concurso centralizado preenchem dados uma única vez, e que nos concursos locais chegam a concorrer a 5 ou mais por dia, em que para cada um acabam a preencher dados diferentes, enviar comprovativos diversos, etc.

Há candidatos que por ano preenchem 500 ou mais concursos e todos eles diferenciados (em detalhes estranhos, que não se sabe muito bem porque surgem, e que, muitas vezes, incluem desentendimentos sobre coisas básicas como a forma de contar o

tempo de serviço).

E a isto acrescenta-se o turismo pedagógico de dezenas de entrevistas, com a agravante de, por vezes, serem maltratados num processo que corre atabalhoadamente e fora da lei, ou desenvolverem uma nada saudável sensação de injustiça patrocinada pelo Estado.

Na verdade, a maior ilegalidade material acaba por ser a forma como a maioria das escolas realizam a definição dos seus critérios específicos ou as entrevistas (que deviam ser as definidas na lei e não as que apetece fazer a quem as realiza). O apetite não pode ser critério racional de aplicação da Lei como muito bem afirmou o Senhor Provedor de Justiça.

Há agrupamentos com centenas de concursos locais (de oferta de escola). Além disso, o tempo curto de operação dos processos (a necessidade de despachar) leva a que sejam torpedeados o formalismo, rigor e transparência dos processos.

Não me alongando sobre esta vertente remeto para o texto sobre este assunto escrito em polémica com o meu ilustre e respeitado colega presidente do Conselho de Escolas, que mesmo estimando a sua opinião, considero que não analisa a questão correctamente e com fundamento racional.

<http://vistodaprovincia.blogspot.pt/2010/12/uma-entrevista-que-causa-desespero.html>

Aliás, essa ideia de implementar as "ofertas de escola" resultou de uma adesão acrítica ao dogma de que *"as escolas devem escolher os professores"*, muitas vezes pronunciada com a expressão ainda mais irrealista *"as escolas devem escolher os melhores professores"* que encerra grave preconceito sobre o processo, baseado essencialmente em lista de graduação, que, ao contrário do que possa parecer, ao criar e aplicar a chamada **fórmula de graduação**, inclui um pressuposto de escolha muito justo, operativo, racional, transparente e, diria mesmo, anti-corruptivo (testado pelo tempo e até adaptável se, em vez de se o recusar, houver preocupação em entendê-lo).

A ideia de que as escolas devem escolher os professores é uma ideia que parece bonita e que a alguns causa de enlevamento quase sensual, mas **quem disse que a graduação, tal como existe, não é uma forma de escolha? Pragmática, face à dimensão do problema, equilibrada no consumo de recursos mas uma escolha... e justa, transparente, operativa e testada pelo tempo nos seus efeitos práticos, ao combinar de forma simples a análise da experiência e da formação dos candidatos.**

Para abreviar remeto para o texto que escrevi sobre isso sob a forma de carta aberta ao Senhor Ministro da Educação.

<http://vistodaprovincia.blogspot.pt/2011/09/carta-um-matematico-pela-salvacao-de.html>

Naturalmente, não me julgando dono da verdade, aceito que alguns possam estar firmemente convencidos do *graal* da escolha de professores pelas escolas ou do *eldorado* que tal localização de processos trará.

Mas a verdade é que 6 anos de implementação dos processos não nos mostraram essas virtualidades e até evidenciaram perdas graves de transparência e isenção nos procedimentos, numa altura em que tanto se defende a melhoria da capacidade de lutar contra perversões da gestão de bens e recursos públicos desse tipo.

E, além disso, mesmo no contexto da reforma da administração pública, muitos apontam a necessidade de gestão partilhada de processos e serviços.

O concurso nacional é a partilha do processo de selecção de pessoal entre os mais de 1200 serviços do Ministério da Educação, chamados escolas e agrupamentos de escolas. E que se traduz em poupança sensível.

A localização em cada escola e a montagem por cada uma de um "serviço próprio" é um custo exorbitante desnecessário, se a partilha for bem feita. A que existe pode ser

145 melhorada com pouco esforço e se se afastarem visões dogmáticas (muitas vezes pouco conhecedoras do funcionamento concreto do sistema).

Mas se a visão prevalecente for de manter a existência das chamadas ofertas de escolas pode, mesmo assim, haver melhoria nos processos legais implementados, apesar de no contexto de um mecanismo que sempre se constitui numa base defeituosa...

150 E o comentário disso constitui a resposta à pergunta 2 que consta do anexo.

155 A prova da falta de qualidade do processo normativo actual pode ser feita pelo absurdo: professor do grupo 200 com 20 anos de serviço, nota profissional de 16,5 e com múltipla formação e experiência em escolas difíceis não seria colocado em nenhum dos concursos abertos no ano passado para escolas TEIP para contratação no meu grupo se fosse candidato.

As especificações foram concebidas em alguns deles de tal maneira que um recém-licenciado que calhasse acertar com a fotografia concursal seria colocado e iria ultrapassar.

Para abreviar convido à leitura do texto:

160 <http://vistodaprovincia.blogspot.pt/2012/09/escolher-os-melhores-viva-autonomia.html> e desafio a que me expliquem se o processo descrito traduz um processo normativo, bem concebido e justo. Deixo aos senhores Deputados a resposta que encerra um processo de análise moral que dispense de comentar.

165 Mas mesmo mantendo a ideia, que a meu ver acaba por ser dogmática e desnecessária, de existirem ofertas de escola, há mudanças normativas que se enumeram em anexo e que podem trazer melhorias.

Curiosamente antes da lei ser publicada remeti a V.Exas e ao Ministério comentários sobre isso que foram naturalmente ignorados.

<http://vistodaprovincia.blogspot.pt/2012/03/oferta-de-escola-criterios-objectivos.html>

170 Antes de tudo, agora, é imperioso que não sejam permitidas renovações de contrato nos casos que são fruto de selecções em oferta de escola com base nas normas actuais.

Se a renovação de contrato inicialmente anual, só por si, suscita gravíssimas questões de equidade e legalidade, promover renovações de contratos obtidos no meio dos problemas detectados no actual sistema de oferta de escola é uma injustiça e uma imoralidade flagrante.

175

Darque (Viana do Castelo), 16 de Julho de 2013

Luís Sottomaior Braga

Anexo: sugestões de alteração e observações aos artigos da legislação de concursos docentes que regulam a contratação de escola
(Decreto-Lei n.º 132/2012 de 27 de Junho)

Redacção actual da lei	Observações e propostas
<p>Contratação de escola Artigo 38.º Objecto 1 - As necessidades temporárias de serviço docente e de formação em áreas técnicas específicas podem ser asseguradas pelos agrupamentos de escolas ou escolas não agrupadas, mediante contratos de trabalho a termo resolutivo a celebrar com pessoal docente ou pessoal técnico especializado. 2 — Para efeitos do número anterior, consideram-se necessidades temporárias: a) As que subsistam ao procedimento da reserva de recrutamento, após 31 de Dezembro; b) Os horários inferiores a oito horas letivas, desde que não sejam utilizados para completamento; d) As resultantes de duas não aceitações, referentes ao mesmo horário, nas colocações da reserva de recrutamento. 3 — Consideram-se ainda necessidades temporárias as necessidades de serviço a prestar por formadores ou técnicos especializados, nas áreas de natureza profissional, tecnológica, vocacional ou artística dos ensinos básico e secundário que não se enquadrem nos grupos de recrutamento a que se refere o Decreto -Lei n.º 27/2006, de 10 de fevereiro. 4 — Aos docentes colocados ao abrigo do concurso de contratação de escola é aplicado o disposto nos n.os 3 a 5 do artigo 33.º, de modo a garantir a continuidade pedagógica. 5 — Para efeitos do número anterior, considera-se horário anual aquele que decorre apenas da 1.ª colocação. 6 — O presente procedimento é aplicável às escolas portuguesas no estrangeiro. Artigo 39.º Abertura do procedimento e critérios de seleção</p>	<p>(...)</p> <p>Excluir alínea a) (<i>as necessidades de recrutamento posteriores a 31 de Dezembro devem continuar a ser supridas pela reserva de recrutamento acompanhada de um processo de renovação com alargamento mensal de preferências dos candidatos a realizar nas ultimas 48 horas de cada mês com efeito para o mês seguinte</i>) Idem</p> <p>Idem (as não aceitações desaparecem com a renovação mensal de preferências pelos candidatos)</p> <p>Este processo de selecção de técnicos nada tem a ver com selecção de docentes mas é sim um processo normal de selecção de pessoal na função pública (mesmo para os que vão leccionar em cursos e áreas técnicas). Deve ser sempre prevista, para os que leccionem, preferência de selecção, em igualdade de currículos, aos técnicos que tenham experiência de docência e/ou profissionalização num qualquer grupo de docência.</p> <p>Este número refere-se à renovação para vários anos (4 no máximo) de contratos obtidos por um único ano. Essa possibilidade é injusta e violadora de princípios que se defendem no contexto desta petição e deve ser retirada da lei.</p> <p>Vide comentário anterior.</p> <p>Com todas as críticas ao procedimento, e julgando que deva ser alterado, concordamos que a sua configuração a existir deva ser igual para as escolas portuguesas no estrangeiro.</p> <p>(...)</p>

<p>1 — A celebração de contrato de trabalho é precedida de um procedimento de seleção e recrutamento que obedece às disposições constantes dos números seguintes.</p> <p>2 — O concurso de contratação de escola realiza-se através de uma aplicação informática disponibilizada para o efeito pela Direção-geral da Administração Escolar.</p> <p>3 — O procedimento de seleção é aberto pelo órgão de direção do agrupamento de escola ou escola não agrupada, pelo prazo de três dias úteis.</p> <p>4 — A oferta de contratação de escola é também divulgada na página da Internet do respetivo agrupamento de escolas ou escola não agrupada.</p> <p>5 — A publicitação referida no número anterior inclui os seguintes elementos:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Identificação da modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo;b) Identificação da duração do contrato;c) Identificação do local de trabalho;d) Caracterização das funções;e) Requisitos de admissão e critérios de seleção. <p>6 — São critérios objetivos de seleção, a seguir obrigatoriamente,</p> <p>para os grupos de recrutamento previstos no Decreto-Lei n.º 27/2006, de 10 de fevereiro:</p> <ul style="list-style-type: none">a) A graduação profissional nos termos do n.º 1 do artigo 11.º, com a ponderação de 50 %;b) Um dos seguintes critérios com a ponderação de 50 %:<ul style="list-style-type: none">i) Entrevista de avaliação de competências;ii) Avaliação curricular.	<p>Novo número a acrescentar, face à criticável falta de transparência do actual processo: <i>“os dados de requisitos, critérios, listagens de selecção e ordenação e resultados para selecção devem totalmente públicos e ser acessíveis a todos os utilizadores da aplicação e não apenas aos candidatos de cada um dos processos de contratação.”</i> (...)</p> <p>Vide comentário a 2 acima (complementar a esta divulgação).</p> <p>Na página da escola deve constar a acta de aprovação de critérios de selecção produzida pelo Conselho Pedagógico e outros órgãos da escola com menção expressa da sua votação.</p> <p>e) Os requisitos de admissão devem cumprir os critérios legais impedindo-se os casos concretos narrados em http://vistodaprovincia.blogspot.pt/2012/09/escolher-os-melhores-viva-autonomia.html ou http://www.provedor-jus.pt/archive/doc/Oficio_015182.pdf ou http://www.arlindovsky.net/2012/10/anulacao-de-37-contratacoes-de-escola/</p> <p>O facto de se usar a palavra “objectivos” (desnecessária em texto normativo que, se subentende, visa definir processos objectivos) acaba por ser a assunção subconsciente do legislador da falta de objectividade (e injustiça constatada).</p> <p>Consideramos ser esse o único critério praticável (cf. http://vistodaprovincia.blogspot.pt/2011/09/carta-um-matematico-pela-salvacao-de.html)</p> <p>A questão da ponderação esbarra com algumas dificuldades que foram explicadas em http://vistodaprovincia.blogspot.pt/2012/03/oferta-de-escola-criterios-objectivos.html.</p> <p>50% calculados com que escala? A maioria das entrevistas realiza-se atabalhoadamente, sem condições de comparabilidade e fora dos critérios das portarias que as regulam.</p> <p>A avaliação curricular, por seu lado, já se inclui, na parte mais significativa, na graduação (que inclui a ponderação da formação inicial para docência e a experiência através do tempo de serviço).</p> <p>A ponderação de outros aspectos tem de ser razoável. Por exemplo, faz sentido que acções de formação de 50 horas valham mais que notas de 17 numa licenciatura ou 10 anos de serviço?</p>
---	--

<p>7 — Nos casos referidos na alínea b) do número anterior, a ponderação de cada critério deve constar na aplicação eletrónica, para conhecimento dos candidatos.</p> <p>8 — Os candidatos são primeiro ordenados de acordo com o critério da alínea a), sendo a lista divulgada na página eletrónica do agrupamento de escolas ou escola não agrupada.</p> <p>9 — A aplicação do disposto na alínea b) é feita por tranches sucessivas de cinco candidatos, por ordem decrescente da graduação até à satisfação das necessidades.</p> <p>10 — Esgotada a possibilidade de colocação de docentes profissionalizados, pode a escola, a título excepcional, seleccionar docentes com habilitação própria, seguindo os critérios de seleção identificados nos n.os 6 a 9, substituindo na alínea a) do n.º 6 a graduação profissional pela classificação académica acrescida de 0,5 pontos por cada ano escolar completo, arredondada às milésimas, nos termos da subalínea iii) da alínea b) do n.º 1 do artigo 11.º.</p> <p>11 — São critérios objetivos de seleção, a seguir obrigatoriamente, para os técnicos especializados:</p> <p>a) A avaliação do portfólio com uma ponderação de 30%;</p> <p>b) Entrevista de avaliação de competências com uma ponderação de 35%;</p> <p>c) Número de anos de experiência profissional na área, com uma ponderação de 35%.</p> <p>12 — Nos casos referidos nas alíneas a) e b) do número anterior, as ponderações a aplicar a cada critério devem constar na aplicação eletrónica, para conhecimento dos candidatos.</p> <p>13 — As escolas portuguesas no estrangeiro devem aplicar os procedimentos referidos nos</p>	<p>(assim tem de ser respeitada a escala de comparação que faz com que, na fórmula de graduação, 1 ano de serviço após a profissionalização valha na comparação um valor de nota de curso). Por exemplo, a experiência em escolas TEIP por um ano, por muito relevante que seja, não pode anular a experiência de décadas noutras escolas.</p> <p>(...) (entendemos que devem ser de conhecimento público generalizado).</p> <p>(...)</p> <p>Para além do bárbaro uso do galicismo <i>tranches</i>, que evidencia a precipitação da redacção da norma, este processo, dado que não há verificação prévia de requisitos (ou pré-inscrição ou recuperação da graduação já calculada e verificada no concurso nacional), gerou as maiores injustiças, visto que, se nos primeiros 5 candidatos, estiverem 4 com dados errados os seguintes 5 ficam excluídos sem sequer acederem ao resto do processo. A existir esta norma (que recusamos por princípio) o critério deveria ser submeter à alínea b) todos os candidatos ou pelo menos uma parte significativa (1/3 da lista obtida). O custo prático disto acresce como argumento favorável ao uso exclusivo da graduação.</p> <p>A definição de habilitação própria deve ser realizada com mais cuidado legal e apelar ao preenchimento da lacuna com a legislação que efectivamente vigorou no tempo em que existia esse tipo de habilitações e não com base na mera opinião ou palpite dos seleccionadores.</p> <p>Vide o que dissemos sobre o n.º 3 do artigo 38.º</p> <p>Vide o que atrás se disse sobre publicidade</p> <p>Referido atrás.</p>
--	---

<p>números anteriores para a seleção e recrutamento locais.</p> <p>14 — Ao disposto na alínea b) do n.º 6 e nas alíneas a) e b) do n.º 11 aplicam-se as normas constantes na Portaria n.º 83 -A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145 -A/2011, de 6 de abril.</p> <p>Artigo 40.º Seleção de candidatos</p> <p>1 — Terminado o procedimento de seleção, o órgão de direção aprova e publicita a lista final ordenada do concurso na página da Internet do respetivo agrupamento de escolas ou escola não agrupada e em local visível da escola ou da sede do agrupamento.</p> <p>2 — A decisão é igualmente comunicada aos candidatos através da aplicação eletrónica da Direção-Geral da Administração Escolar.</p> <p>3 — A aceitação da colocação pelo candidato efetua-se, por via da aplicação referida no número anterior, até ao 1.º dia útil seguinte ao da sua comunicação.</p> <p>4 — A apresentação é realizada no agrupamento de escolas ou escola não agrupada até ao 2.º dia útil seguinte ao da comunicação da colocação.</p> <p>5 — O não cumprimento dos prazos referidos nos números anteriores determina a anulação da colocação.</p> <p>1 — No momento da celebração do contrato, o docente selecionado deve apresentar prova documental dos seguintes dados:</p> <p>a) Habilitações profissionalmente exigidas para a docência, no nível de ensino e grupo de recrutamento a que se candidata;</p> <p>b) Declaração de robustez física, perfil psíquico e características de personalidade indispensáveis ao exercício da função e vacinação obrigatória;</p> <p>c) Certificado do registo criminal para efeitos do exercício de funções docentes ou de formação, nos termos da Lei n.º 113/2009, de 17 de setembro.</p> <p>2 — O formador ou técnico especializado selecionado está dispensado da apresentação dos elementos referidos na alínea a) do número anterior, sendo obrigado a apresentar prova documental das habilitações aplicáveis ao seu domínio de especialização ou requisitos específicos que a entidade competente vier a definir.</p> <p>3 — Ao presente artigo é aplicável o disposto no n.º 4 do artigo 7.º, com as necessárias adaptações.</p>	<p>O não cumprimento destas normas aqui explicitamente referidas (nomeadamente, com a profusão de entrevistas arremedadas e, por isso, ilegais ou processos de avaliação curricular feitos sem rigor) é causa de problemas graves. Mas a verdade é que a sua aplicação exige tempo que o contexto da seleção de professores não permite, gerando atalhos que acabam na ilegalidade e injustiça.</p> <p>(...)</p> <p>A publicação deve ser efectuada também na página nacional da DGAE e ser pública a todos os utilizadores.</p> <p>(...)</p> <p>(...)</p> <p>(...)</p> <p>A prova documental deveria ser requisito de admissão e aproveitar os dados já constantes dos candidatos que tenham sido opositores ao concurso nacional.</p> <p>No momento da apresentação os dados que fundamentam a seleção do professor deveriam estar já comprovados, para que o mesmo possa começar a leccionar imediatamente.</p> <p>(...)</p> <p>(...)</p>
---	--