

# *Análise Comparativa do Sistema Nacional de Colocação de Professores em Portugal*

## *Comparative Analysis of the Portuguese National Teacher's Placement System*

Danilo Santos, Jorge Oliveira e Sá

Dep. Sistemas de Informação e Centro ALGORITMI,  
Escola de Engenharia da Universidade do Minho  
Guimarães, Portugal  
danilo92@sapo.pt, jos@dsi.uminho.pt

Luis Paulo Reis

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

**Resumo** — A colocação dos professores no ensino secundário em Portugal é efetuada sobre a responsabilidade do Ministério da Educação e Ciência, que é quem define as regras do funcionamento do sistema, ou seja é um sistema centralizado. Esse sistema é alvo de críticas por parte dos seus intervenientes sobretudo dos próprios professores. Este artigo tem como objetivo efetuar uma revisão sistemática e uma meta-análise de como são efetuadas as colocações de professores em Portugal, bem como noutros países europeus.

**Palavras Chave** – *Ensino Secundário; Sistema de Ensino; Colocação de Professores.*

**Abstract** — The placement of teachers in secondary education in Portugal is done on the responsibility of the Ministry of Education and Science, which is who defines the rules of the system operation, i.e., is a centralized system. This system has been criticized by its stakeholders especially the teachers themselves. This paper aims to make a systematic review and meta-analysis of how they are performed the teaching assignments in Portugal and other European countries.

**Keywords** – *Secondary Education; Education System; Teacher Placement.*

### I. INTRODUÇÃO

#### A. Motivação

Ao longo dos últimos anos, no início de cada ano letivo existe sempre alguma agitação em torno da colocação de professores [1]. Esta agitação deve-se a alguns fatores que condicionam de alguma forma o processo de colocação, nomeadamente: a possibilidade de mudança de área de residência do professor e o número de vagas existente bem como a localização das escolas com tais vagas.

Esta agitação tem impacto e causa transtorno para os professores, pois impacta na sua vida pessoal e familiar ao obrigá-los a alterarem a sua residência, levando a que muitos fiquem longe de casa, bem como na sua vida profissional caso

não obtenham uma vaga numa escola para trabalhar. Por outro lado impacta nos próprios alunos, pois se os professores não forem colocados a tempo e 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.

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.

Torna-se pertinente averiguar como funciona o processo de colocação de professores em Portugal, bem como noutros países europeus, sendo este o foco deste artigo.

O trabalho está inserido num projeto mais abrangente que apresenta os seguintes objetivos:

- Estudar o processo de colocação a nível nacional;
- Estudar o funcionamento do processo de colocação de professores noutros países da Europa;
- Identificar propostas de melhoria que não tenham sido implementadas;
- Realizar um inquérito e entrevistas semiestruturadas a dirigentes educativos, responsáveis de escolas e a professores relativo ao sistema atual de colocação de professores.
- Realizar uma análise mista aos inquéritos e uma análise qualitativa às entrevistas.

O resto do 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. A secção 4 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. Finalmente apresentam-se as conclusões e perspetivas de desenvolvimento.

## II. 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 [2].

### A. Sistema de Colocação Interno

No sistema de colocação interno [3] [4], um professor candidata-se a um Quadro de zona pedagógica (QZP) [5]. Um QZP é uma zona delimitada, independentemente de concelhos ou distritos [6], na figura 1, podemos observar que existem dez QZP's em Portugal. Depois de um professor se candidatar a um QZP, terá de candidatar-se a um determinado número de escolas [7], ou seja, refere por ordem decrescente as escolas onde prefere lecionar [5]. De salientar que um professor pode ser colocado num QZP, também, através do concurso externo. Após tal candidatura e respetiva colocação, se um docente, no ano seguinte pretender mudar para uma escola com vagas no quadro de escola, pode fazê-lo através da mobilidade interna [8].

Para que um professor se possa candidatar ao concurso interno, terá de preencher vários formulários e seguir alguns passos. Assim sendo, a candidatura é feita da seguinte forma: em primeiro lugar, o professor terá de identificar a sua situação profissional e dar início ao preenchimento do formulário. Depois, terá de introduzir os seus dados pessoais num formulário próprio. Após o preenchimento do formulário com os dados pessoais, o candidato terá de indicar que se vai candidatar a um QZP. Em seguida, irá selecionar o QZP onde tenciona lecionar bem como o número de grupo de recrutamento a que se pretende candidatar. Por fim, o candidato terá de preencher o formulário relativo à graduação e definir 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 [9], o professor candidato terá de escolher o menu relativo à mobilidade interna, e depois selecionar o botão “candidatura”, depois de selecionar uma nova candidatura, o professor candidato terá de preencher um formulário com os seus dados pessoais, de seguida terá de referir a razão pela qual se candidata à mobilidade interna, ou seja, se pretende 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 o professor candidato tencione mudar de QZP terá de selecionar a opção “Quadro de zona pedagógica”, para finalizar o professor candidato 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

pertencente, 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 [8]. Vejamos um exemplo: se um professor quiser mudar de uma escola de Braga para uma escola em Montalegre, por quaisquer motivos, pode fazê-lo desde que existam vagas disponíveis na escola de Montalegre. Este concurso tem uma periodicidade anual.

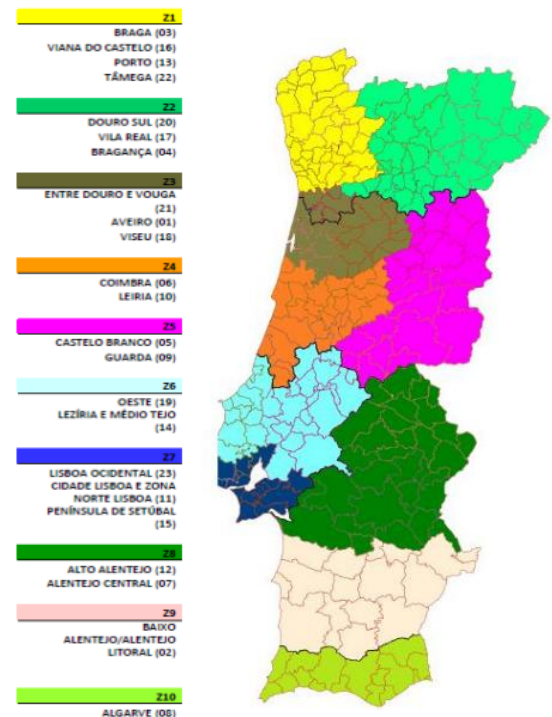


Figura 1. Zonas QZP em Portugal [6]

### B. Sistema de Colocação Externo

No sistema de colocação externo [2] [4], os professores podem candidatar-se a 3 tipos de escolas diferentes: Escolas com contrato de autonomia [3] [10] (são escolas que depois de feita uma avaliação têm autonomia para contratar professores. Estas são escolas que têm alunos com características especiais, tais como escolas de música [3]), Escolas TEIP [3] [11] (são escolas que lidam com alunos de etnias diferentes, com classes sociais desfavorecidas, com ambiente familiar afetado e que se encontram em regiões degradadas) [12] e as Escolas ditas normais [3]. 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 forem colocados vão para a bolsa de recrutamento. Se algum professor, por exemplo, adoecer, o professor nº1 da bolsa, irá substituí-lo. Relativamente às escolas com contrato de autonomia e escolas TEIP [6], os professores que não forem colocados vão para a bolsa de contratação de escolas [5]. Na bolsa de recrutamento [4], os professores são ordenados recorrendo à seguinte fórmula [13]: Classificação profissional (nota final do curso) + Graduação profissional (por cada 365 dias de

trabalho/colocação, é atribuído 1 valor). De salientar que, durante a candidatura, o professor pode escolher se quer entrar ou não na bolsa de recrutamento [14]. O mesmo acontece na bolsa de contratação de escolas, isto é, os professores também são ordenados através de uma fórmula, sendo ela: Classificação profissional (nota final do curso) + curriculum (dentro do curriculum existe uma série de questões que as escolas colocam aos docentes). Mediante as respostas de cada docente é-lhe atribuída uma classificação de 0 a 200).

A candidatura ao sistema de colocação externo é feita através de um processo de preenchimento de campos em formulários eletrónicos [14]. Assim sendo, a candidatura é feita da seguinte forma: em primeiro lugar, recorrendo ao menu “Situação profissional”, o professor candidato terá de seleccionar o submenu “Concurso Externo Extraordinário” ou “Contratação Inicial e Reserva de Recrutamento” mediante a situação em que o candidato se encontra, após isso, o candidato irá ser direccionado para uma página para dar início à candidatura. Para dar, então, início ao processo, será necessário seleccionar o botão “Novo”, que está presente a verde na figura. Em seguida, será pedido ao candidato que preencha o formulário com os dados pessoais. Depois do preenchimento do formulário com os dados pessoais do candidato em questão, no tópico 2 é necessário a escolha do tipo de candidato, Por fim, após a seleção do tipo de candidato, passa-se então para a situação profissional do mesmo. Como se pode ver na figura 18, é necessário referir qual o lugar de colocação. Em seguida, terá de colocar o código do tipo de escola. Mediante esse código é que o candidato escolhe o tipo de escola: TEIP, com contrato de autonomia ou normal Terminado o preenchimento do formulário inicial, o candidato irá indicar a preferência no que diz respeito ao QZP, Depois de concluído todo este processo, o candidato deverá submeter os dados, carregando no botão “Finalizar”. O próximo passo é aceder ao menu relativo à graduação profissional. Em primeiro, deverá inserir o código de recrutamento Depois de inserido o código do Grupo de Recrutamento, o candidato deve agora preencher um formulário relativo à sua informação inicial, Em seguida, o candidato terá de indicar o número de dias de serviço docente prestado, Após todo este processo, o candidato pode submeter a sua candidatura.

### III. 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 [1] [15], 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. Reino Unido / Escócia

No Reino Unido- Escócia [16] 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 [16].

#### B. Holanda

Na 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 estes quem decide e quem implementa os seus próprios 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 próprias escolas, o que leva a não haver uma autoridade máxima, como por exemplo o Governo Holandês [17].

#### C. Espanha

Na 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 Curriculum 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 [17].

#### D. Itália

O método de recrutamento usado em Itália é através de um exame, tal como acontece na Espanha [17]. 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 [18]. 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 [17].

*E. 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 [16]. Este exame é disponibilizado pelo Ministério da Educação [19]. Em primeiro lugar, para que os professores possam ser sujeitos ao exame, têm de ter uma licenciatura ou grau equivalente [19]. 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.

*F. Alemanha*

Na 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 [20] [21]. 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 [21].

IV. COMPARAÇÃO DO SISTEMA PORTUGUÊS COM OS PAÍSES EUROPEUS

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. Este aspeto foi focado devido ao facto da centralização do sistema português ser apresentado como uma menos valia para todo o processo de colocação. Na tabela I, pode-se ter uma melhor perceção de como os vários estados europeus, incluindo Portugal, resolvem a questão referente à centralização e descentralização do sistema.

V. 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. Associação Nacional de Professores*

A Associação Nacional de Professores (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 [13].

TABELA I 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

*B. Federação Nacional de Professores*

A Federação Nacional de Professores (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 publicas nos últimos anos no acesso aos quadros e à contratação [22]. 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 [22]. Sugeriu que fosse reduzida a área de cada QZP. Sugeriu ainda que todos os professores habilitados se possam candidatar, independentemente dos subcritérios [22].

## VI. CONCLUSÕES

Após ser feito um levantamento de todos os dados necessários para a investigação, fazendo recurso à revisão da literatura, conseguiu-se:

- Descrever o funcionamento do sistema de colocação de professores em Portugal.
- Descrever os métodos que são utilizados em alguns países fora do Portugal, tais como Reino Unido, Holanda, Espanha, França e Itália e Alemanha.
- 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.

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.

Numa próxima fase, fazendo recurso a entrevistas a professores, dirigentes educativos e responsáveis das escolas, pretende-se recolher a opinião dos inquiridos sobre o funcionamento do sistema de colocação de professores em Portugal, de forma a identificar melhorias a incorporar no sistema.

## 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. Os autores também agradecem aos projetos estratégicos Centro ALGORITMI (PEst-C/EEI/UI0319/2015) e LIACC (PEst-OE/EEI/UI0027/2015).

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- [1] CGTP “Revista de Imprensa” ID 55778952, Pág. 38, e ID 55778933, Pág. 47, 2014.
- [2] Diário da República, “Recrutamento e seleção do pessoal docente”, 1.ª série — N.º 139, 21 de Julho de 2009
- [3] Ministério da Educação e Ciência, “Decreto-Lei n.º 83-A/2014”, n.º99, Sexta-feira, 23 de maio de 2014.
- [4] DGAE “Estatuto da Carreira Docente”, 26 de Junho de 2010
- [5] C. Ramos “Teacher Evaluation in Portugal” OECD, Março de 2009.
- [6] Mapa com 10 QZP’s-SPLEU, “QZP-10”, [http://www.sepleu.pt/concursos\\_13\\_14/MAPA\\_QZP\\_10.pdf](http://www.sepleu.pt/concursos_13_14/MAPA_QZP_10.pdf), Acedido em 3 de Dezembro de 2014.
- [7] P. Santiago, D. Roseveare, et al. “Teacher Evaluation in Portugal” OECD Review, Julho de 2009.
- [8] DGAE “Manual de instruções Mobilidade Interna” volume 01, 20 de Agosto de 2014
- [9] DGAE “Códigos de Agrupamentos e Escolas não agrupadas Manifestação de Preferências para Necessidades Temporárias”, 28 de Junho de 2014.
- [10] J. Ferreira, “O Impacto do Contrato de autonomia através das perceções dos atores educativos: o caso da Escola-Piloto ES/3 João G. Zarco” 2012.
- [11] Complete national overview – Portugal “<http://www.europeanagency.org/country-information/portugal/national-overview/complete-national-overview>”, acedido em 8 de Janeiro de 2015.
- [12] Ozarfaxinars, “TEIP – Territórios Educativos de Intervenção Prioritária e Matosinhos”, n.º22, ISSN 1645-9180, 2012.
- [13] Associação Nacional de Professores, “Colocação de Professores” n.º/ref.ª 227/GP/2014, 27 de Outubro de 2014.
- [14] DGAE “Manual de instruções Concurso Externo Extraordinário e Contratação Inicial”, volume 01, 28 de Maio de 2014.
- [15] FENPROF, “Concursos para Colocação de Docentes”, 13 de Fevereiro de 2015.
- [16] European Commission, “Supporting the Teaching Professions for Better Learning Outcomes”, 20 de Novembro de 2012, SWD (2012) 374.
- [17] Education, Audiovisual and Culture Executive Agency, “Key Data on Teachers and School Leaders in Europe”, Março de 2013, ISBN 978-92-9201-412-4.
- [18] OECD “Country Background Report for Italy”, Julho de 2003.
- [19] OECD “Country Background Report for France”, Julho de 2003
- [20] ETUCE & EI Secretariats, “Technical Report of EFEE-ETUCE survey on Recruitment and Retention in the Education Sector”, Julho de 2012.
- [21] OECD “Country Note: Germany”, Setembro de 2014.
- [22] FENPROF, “Princípios defendidos pela FENPROF Revisão das normas sobre o concurso”, 20 de Janeiro de 2014.