

PARECER N.º 01/2016

ALTERAÇÃO DO REGIME DE RECRUTAMENTO E MOBILIDADE DO PESSOAL DOCENTE DOS ENSINOS BÁSICO E SECUNDÁRIO E DE FORMADORES E TÉCNICOS ESPECIALIZADOS

O Senhor Ministro da Educação (ME) apresentou ao Conselho das Escolas um projeto de alteração ao Decreto-Lei n.º 132/2012, de 27 junho, na sua redação atual, solicitando que este órgão se pronunciasse sobre o mesmo, o que se faz através do seguinte

PARECER

I – PRINCIPAIS ALTERAÇÕES PROPOSTAS

1. O projeto de alteração ao Decreto-Lei n.º 132/2012, de 27 junho, na sua redação atual visa, de acordo com o respetivo preâmbulo, a supressão da Bolsa de Contratação de Escola (BCE), com fundamento no seu caráter “burocrático” e “moroso”.
2. Esta alteração pretende “combater a morosidade e a complexidade” que a BCE, alegadamente, origina no processo de contratação de pessoal docente pelas Escolas com Contrato de Autonomia (CA) e pelas Escolas com contrato-programa TEIP (Território Educativo de Intervenção Prioritária), “tornando o sistema de colocações mais eficaz e eficiente”.

3. Uma outra alteração que, embora não mereça referência no preâmbulo, terá a sua relevância, diz respeito à alteração dos atuais critérios de seleção dos candidatos ao concurso de Contratação de Escola.
4. Ainda no que releva para as Escolas, lateralmente à supressão da BCE e à alteração dos critérios de seleção, constam do projeto duas outras alterações ao atual quadro legislativo, definido pelo Decreto-Lei n.º 132/2012, de 27 junho, na sua redação atual, a saber:
 - a. Prevê-se a redução para dois do número máximo de grupos de recrutamento a que os docentes podem concorrer em sede de concurso externo (n.º 2 do art.º 8.º).
 - b. Prevê-se o alargamento do prazo de funcionamento da Reserva de Recrutamento, de 31 de dezembro até final do ano letivo.

II – APRECIÇÃO DAS ALTERAÇÕES

A. NÚMERO MÁXIMO DE GRUPOS DE RECRUTAMENTO

1. Não se vislumbra fundamento nem interesse para as Escolas na restrição introduzida pela proposta de alteração ao n.º 2 do art.º 8.º, porquanto a mesma não facilitará o preenchimento das suas necessidades docentes.

B. FUNCIONAMENTO DA RESERVA DE RECRUTAMENTO

2. O alargamento até final do ano letivo do prazo de funcionamento da Reserva de Recrutamento, podendo não se traduzir em atraso ou ineficácia na colocação dos professores necessários, constitui-se como uma transferência de competências e responsabilidades das Escolas para os serviços centrais do ME.
3. De facto e ao contrário do que acontece atualmente, em que a responsabilidade pela seleção do pessoal docente, para satisfação das necessidades surgidas a partir de janeiro, é das Escolas, com esta alteração essa responsabilidade passa a ser dos serviços centrais do ME.



C. CONTRATAÇÃO DE ESCOLA / BOLSA DE CONTRATAÇÃO DE ESCOLA

4. Em 2007, através do Decreto-Lei n.º 35/2007, de 15 de fevereiro e com “... a *necessidade de aprofundar o modelo da autonomia as escolas ...*” **foi reconhecida aos órgãos de administração e gestão das Escolas a capacidade** para “**fixar os critérios objetivos de seleção**” para contratação do pessoal docente, necessária para “assegurar necessidades temporárias de serviço docente e de formação em áreas técnicas específicas”.
5. De 2007 a 2012, as Escolas com CA primeiro e, pouco depois, as Escolas TEIP, passaram a recrutar o pessoal docente para as respetivas necessidades temporárias, a partir de setembro, nos vários grupos de recrutamento, de acordo com critérios definidos e aprovados, **exclusivamente**, pelos seus órgãos de Administração e Gestão.
6. As restantes Escolas faziam-no após 31 de dezembro, ou antes, no caso de a Reserva de Recrutamento não satisfazer as respetivas necessidades.
7. Com a publicação do Decreto-Lei n.º 132/2012, de 27 de junho, materializou-se uma imposição de restrições à fixação dos critérios de seleção do pessoal docente para satisfação das necessidades temporárias das Escolas.
8. De facto, com a publicação desse diploma legal, a seleção do pessoal docente para os vários grupos de recrutamento, através da Contratação de Escola, passou a ser feita com base no critério universal da graduação profissional (com um peso de 50%) e num dos seguintes critérios **à escolha** das Escolas: *i) Entrevista de avaliação de competências ou ii) Avaliação curricular.*
9. Em 2014, com a publicação do Decreto-Lei n.º 83-A/2014, de 23 de maio, é criada a Bolsa de Contratação de Escola para que as Escolas TEIP e com CA pudessem “*colocar os docentes (...) num curto período de tempo*”.
10. Paralelamente, é imposta outra restrição à fixação dos critérios de seleção do pessoal docente para satisfação das necessidades temporárias das Escolas.



11. Com efeito, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 83-A/2014, para além de se manter o critério da “graduação profissional”, as Escolas passaram a dispor, apenas, de um único critério, a “avaliação curricular” [cf. alínea b) do n.º 6, do art.º 39.º, do DL n.º 132/2012, na redação atual].
12. Ou seja, a partir de 2012, com o Decreto-Lei n.º 132/2012 e com as alterações subsequentes, **assistiu-se a um recuo na autonomia das Escolas**, no que tange à **seleção do pessoal docente**, uma vez que foram perdendo competências na escolha dos critérios de seleção.
13. Em síntese, o atual regime de recrutamento e mobilidade do pessoal docente dos ensinos básico e secundário prevê dois mecanismos para satisfação das necessidades docentes de carácter temporário:
 - a. Para as Escolas TEIP e com CA: A Bolsa de Contratação de Escolas, a que se segue a Contratação de Escola quando aquela não satisfaz todas as necessidades docentes.
 - b. Para as restantes Escolas: A Reserva de Recrutamento, a que se segue a Contratação de Escola, quando aquela não satisfaz todas as necessidades e após 31 de dezembro.
14. Constata-se que, do projeto de alterações ora em apreciação, não consta qualquer mecanismo substituto da BCE, que será extinta. Apenas se prevê que o modelo de colocação de professores utilizado até agora pela maioria das Escolas seja estendido, também, às Escolas TEIP e com CA.

D. MOROSIDADE, BUROCRACIA e COMPLEXIDADE DA BCE

15. A supressão da BCE torna-se necessária, de acordo com o preâmbulo do projeto de alterações, pela excessiva morosidade, burocracia e complexidade na colocação dos professores nas Escolas.



16. É indiscutível que a BCE tem um funcionamento deficiente, devido a vários constrangimentos burocráticos e à inadequação de aplicação informática que o sustenta. O próprio Conselho das Escolas já identificou um dos seus mais óbvios constrangimentos, tendo apresentado a respetiva solução, através da recomendação n.º 01/2015¹, de 19 de março.
17. O Conselho das Escolas tem também presente que, em 2014, a criação da BCE visava, de acordo com o legislador, entre outros, melhorar a eficácia e eficiência da Contratação de Escola: “No sentido de melhorar a modalidade de contratação de escola, foram introduzidos mecanismos de eficiência e eficácia [centralizados] que permitem colocar os docentes nas escolas num curto período de tempo, traduzindo - se em ganhos de sistema que contribuem para a estabilização da vida das escolas no começo do ano escolar”.
18. Acontece, porém, que tal objetivo não foi alcançado. A centralização de procedimentos dos concursos da BCE e os mecanismos criados (e geridos) pela Direção-Geral de Administração Escolar, não melhoraram a Contratação de Escola, nem ajudaram as Escolas com CA e TEIP a colocar os professores necessários em tempo oportuno, antes pelo contrário, dificultaram, atrasaram e complexificaram o processo.

¹ Vide em <http://wp.me/a4kubl-9v>



III – CONCLUSÃO

Em síntese e em conclusão, no que tange ao projeto de revisão do Decreto-Lei n.º 132/2012, de 27 junho, na sua redação atual, e porque um serviço educativo de qualidade, público, exige que os alunos tenham, a todo o tempo, os professores colocados nas Escolas e que a respetiva substituição, quando necessária, seja operada de forma expedita e no mais curto intervalo de tempo, o Conselho das Escolas é de **PARECER** que:

- 1) A questão relevante neste projeto de alteração não é, como se anuncia no respetivo preâmbulo, a supressão da Bolsa de Contratação de Escola - inevitável nas circunstâncias em que funciona atualmente - mas sim o total esvaziamento do papel das Escolas, de todas, no processo de seleção e contratação de pessoal docente para suprimento das necessidades temporárias nos grupos de recrutamento.
- 2) Com o projeto de alterações agora proposto, as Escolas deixam de ter competência para definir critérios de seleção do pessoal docente, em qualquer circunstância, **pelo que perderão, todas elas, a autonomia** que tinham na área do recrutamento deste pessoal, a qual vinha a ser gradualmente reduzida desde 2012.
- 3) As alterações a introduzir no procedimento de Contratação de Escola, nomeadamente no estabelecimento de um único critério de seleção, a “graduação profissional”, **prejudicam a afirmação da autonomia das Escolas**, de todas e não apenas das TEIP e das que têm CA, fazendo-a retroceder, neste campo da seleção e contratação e de pessoal docente, para os níveis existentes em 2006.
- 4) O critério da “graduação profissional” deve ser utilizado como norma geral para a contratação de pessoal docente, para suprir necessidades residuais, quer em horários de duração anual quer de duração temporária. No entanto, este critério pode não responder cabalmente às necessidades específicas das Escolas, especialmente das Escolas TEIP e com CA.



- 5) É útil para as Escolas TEIP e com CA a coexistência com o critério da “graduação profissional”, de outros critérios específicos de seleção de pessoal docente, previamente definidos pelos respetivos órgãos de Administração e Gestão, que garantam a prossecução dos objetivos e metas contratualizadas, os quais dependem, em boa parte, do perfil dos recursos humanos docentes à sua disposição.
- 6) É possível e desejável a convivência de um sistema universal e centralizado de colocação do pessoal docente nas Escolas, como resultará do projeto de alteração em apreciação, com um sistema descentralizado, operacional e eficaz, através do qual cada Escola possa contratar, nos termos e com base em critérios definidos em Contrato de Autonomia e/ou Contrato-Programa específico, o pessoal docente necessário para as suas necessidades residuais e temporárias, a exemplo, aliás, do que se passa na maioria dos países europeus².
- 7) Os docentes colocados nas Escolas para suprimento das necessidades residuais, anuais ou temporárias, devem usufruir dos mesmos direitos, deveres e obrigações contratuais, nomeadamente a possibilidade de recondução, independentemente de a sua colocação ter sido da responsabilidade da Administração Central ou das Escolas.

Aprovado por unanimidade

Centro de Caparide, S. Domingos de Rana, 28 de janeiro de 2016

O Presidente do Conselho das Escolas



José Eduardo Lemos

² Vide Relatório “Números-chave da Educação na Europa 2012”, págs. 55-62, em [http://www.dgeec.mec.pt/np4/np4/%7B\\$clientServletPath%7D/?newsId=192&fileName=KD_20121.pdf](http://www.dgeec.mec.pt/np4/np4/%7B$clientServletPath%7D/?newsId=192&fileName=KD_20121.pdf).

