



FENPROF – FEDERAÇÃO NACIONAL DOS PROFESSORES

## **Pressupostos defendidos pela FENPROF para a revisão do regime legal de concursos**

### **REVISÃO DO REGIME LEGAL DE CONCURSOS**

Nos termos previstos no artigo 351.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, a FENPROF apresenta ao Ministro da Educação proposta fundamentada de revisão do regime legal de concursos, a qual assenta em cinco pressupostos fundamentais: **A.** Reforço da dotação de quadros das escolas/agrupamentos de escolas; **B.** Combate à precariedade, através da eliminação do abuso do recurso à contratação a termo; **C.** Reafirmação e reforço do cariz nacional dos concursos e da graduação profissional como critério de ordenação dos candidatos; **D.** Redução da área geográfica dos QZP; **E.** Acesso à totalidade das vagas (de QA/QE e de QZP) abertas a concurso por parte de todos os candidatos aos concursos (interno e externo).

#### **A. REFORÇO DA DOTAÇÃO DE QUADROS DAS ESCOLAS/AGRUPAMENTO DE ESCOLAS**

##### **Proposta:**

- 1) Consagração do princípio de que, em cada agrupamento de escolas/ escola não agrupada em que se verifique o recurso, por um período de 3 anos consecutivos, a um quantitativo de docentes que exceda o que está fixado para a sua dotação de quadros, há lugar a abertura de vagas de QA/QE em número correspondente àquele excedente;
- 2) Para a dotação de quadros a fixar em cada agrupamento de escolas ou escola não agrupada, consideração também:
  - do número de horas de redução da componente letiva de que os docentes já providos no quadro beneficiem ao abrigo do artigo 79.º do Estatuto da Carreira Docente (ECD);

- da existência de turmas com um número reduzido de alunos em função de nelas estarem integrados alunos com medidas adicionais previstas no Decreto Lei nº 54/2018.
- do número efetivo de turmas, incluindo as pertencentes a cursos profissionalizantes e o que resulte da dispersão dos alunos por diversos estabelecimentos de um dado agrupamento, não devendo limitar-se ao critério único da soma, em cada ano de escolaridade, de todos os alunos do agrupamento;
- do desdobramento das turmas nos termos legalmente estabelecidos;
- dos cargos de natureza pedagógica de cuja atribuição resulte a redução da componente letiva (exemplos: Direção de Turma, Desporto Escolar).

### **Fundamentação:**

A estabilização do corpo docente nas escolas, medida essencial ao seu bom funcionamento, só pode ser eficaz e duradoura por via da estabilização dos seus quadros. Por seu turno, para atingir esta última, torna-se indispensável que a dotação dos quadros de agrupamento de escolas ou escola não agrupada corresponda, de forma tão próxima quanto possível, às suas reais necessidades. Ora, sucede que, desde há muitos anos a esta parte, tem sido desconsiderado, para a determinação dos lugares de quadro a abrir em concurso interno, um vasto conjunto de fatores que influenciam positivamente aquelas necessidades reais. É isto que explica o facto de, em anos de realização de concurso interno, o número de horários preenchidos durante a fase de preenchimento das designadas necessidades temporárias (que inclui a mobilidade interna e a contratação inicial) ser sempre muito superior ao número de horários/lugares preenchidos através de concurso interno (por exemplo, no último ano que houve concurso interno, para o ano escolar de 2021-2022, apesar de terem sido abertos 6 581 lugares de quadro no concurso interno, acabaram por ser colocados através de mobilidade interna e de contratação inicial, todos em horários completos, 20 046 docentes!). A proposta ora apresentada visa, precisamente, fixar critérios objetivos para a determinação da dotação de lugares a abrir em concurso interno e externo, que ponham cobro à crónica subavaliação das necessidades permanentes das escolas.

Além disso, o reforço do número de lugares de quadro, não constituindo a única medida para resolver estes problemas, é absolutamente necessário ao imperioso rejuvenescimento da profissão e, em última análise, para garantir que não continuará a haver falta de professores

profissionalmente qualificados, face aos milhares de docentes que se aposentarão nos próximos anos (previsão aponta para cerca de 50 mil docentes até 2030) e ao atual diminuto número de jovens interessados em frequentar cursos de formação inicial de professores. É que este reforço constitui uma forte mensagem não só para atrair mais jovens à profissão como para chamar a ela aqueles que a abandonaram nos últimos anos.

## **B. COMBATE À PRECARIIDADE**

### **Proposta:**

- 1) Revisão da norma — comumente designada por “travão” — que fixa as condições de ligação contratual sucessiva a partir das quais o ingresso nos quadros do ME se torna legalmente obrigatório, passando a abranger os docentes com, pelo menos, 3 anos (1095 dias) de serviço docente prestado e que tenham celebrado com o ME contratos anuais e sucessivos ao longo dos últimos 3 anos escolares, considerando-se, para este efeito, anuais os contratos que, em cada ano escolar, se iniciem até 31 de dezembro e se prolonguem até 31 de agosto; a nova redação da referida norma travão deverá igualmente prever a possibilidade de os candidatos por esta abrangidos continuarem em concurso para efeitos de contratação inicial e reserva de recrutamento em caso de não obtenção de colocação em sede de concurso externo.
- 2) Abertura de concursos externos extraordinários para os próximos dois anos escolares que determinem a vinculação de todos os docentes que possuam, respetivamente, 10 e 5 anos de serviço, desde que, em ambos os casos, cumpram a condição para poderem ser ordenados em 2.ª prioridade do concurso externo (terem, pelo menos, 365 dias de serviço prestado em estabelecimentos públicos de ensino nos anteriores 6 anos escolares).
- 3) Alteração dos intervalos de horários a que se candidatam os docentes para efeitos de contratação. Propõem-se dois tipos de horários, sendo permitido aos candidatos indicarem, para cada preferência formulada, mais do que uma duração previsível do contrato:
  - Horários incompletos/meio horário – todas as necessidades das escolas correspondentes a horários, situados entre as 8 e as 11 horas letivas, sendo

lançados a concurso como meio horário e assim considerados para efeitos de remuneração,

- Horários completos – todas as necessidades das escolas correspondentes a horários de 12 ou mais horas letivas, sendo lançados a concurso como horários completos e remunerados como tal.

4) Pôr fim à discriminação, desde logo salarial, em função da natureza do contrato.

#### **Fundamentação:**

Desde que foi pela primeira vez legalmente consagrada, com a publicação do Decreto-Lei n.º 83-A/2014, de 23 de maio, a designada “norma-travão” tem-se revelado ineficaz na aplicação do princípio do não abuso no recurso à contratação a termo — princípio que constitui, afinal, a razão da sua existência —, ínsito na Diretiva n.º 1999/70/CE, de 28 de junho, e no acordo quadro que esta consagra. De facto, não obstante a introdução de diversas melhorias na referida norma, realizadas pelo XXI Governo Constitucional, que a FENPROF reconhece, o objetivo com que foi criada continua por cumprir. Os números associados aos concursos externos para os anos 2020-2021, 2021-2022 e 2022-2023, últimos anos em que houve aplicação daquela norma, são bem a demonstração dessa ineficácia: em relação a 2020-2021 os docentes que ingressaram nos quadros — não mais do que 872 dos 35 880 candidatos iniciais — precisaram de acumular, em média, 16,5 anos de serviço docente para o conseguir; de fora deste ingresso, ou seja, de fora da classificação de abuso no recurso à contratação a termo consignada na Lei, ficaram cerca de 25 mil candidatos com 3 ou mais anos de serviço, cerca de 12 mil com 10 ou mais anos, cerca de 5 mil com 15 ou mais anos e 1800 tinham mesmo mais de 20 anos de serviço. A contrastar com o escasso número de docentes que vincularam em 2020-2021 pela aplicação da norma travão está, também, o número de docentes que vieram a ser contratados a termo nesse ano — considerando apenas os horários anuais e completos (e, ainda assim, excluindo os colocados através da contratação de escola), obtiveram colocação, até 31 de dezembro de 2020, 9 699 docentes. Em 2021-2022, esta tendência, não só se confirmou como até recrudescceu, confirmando um alastramento da precariedade a que a dita norma travão não consegue pôr cobro, apesar do ligeiro aumento do número de vagas: assim, dos 38 816 candidatos ao concurso externo, apenas 2424 lograram ingressar no quadro, tendo necessitado, para o conseguir, em média, de ter quase 46 anos de idade e 16 anos de tempo de serviço prestado; do extenso universo de não colocados, constam quase 25 mil com 3 ou mais anos de serviço, quase 11 mil com 10 ou mais anos, cerca de 5 mil com 15 ou mais anos e cerca de 2000 com 20 ou

mais anos de serviço; igualmente verifica-se um claro contraste entre o número dos que obtiveram um vínculo estável e o vasto rol dos que permanecem em situação de precariedade, através da celebração de contratos a termo resolutivo, já que, e apenas até à 3ª reserva de recrutamento, foram contratados, em horário anual e completo 9 370 docentes. Em 2022-2023: dos 38 798 candidatos ao concurso externo, apenas 3 259 couberam nos estreitos critérios da norma travão, ingressando no quadro (com uma média de 46 anos de idade e de cerca de 15,5 anos de tempo de serviço prestado); de fora da vinculação constam 23 244 com 3 ou mais anos de serviço, 10 551 com 10 ou mais anos de serviço, 4 667 com 15 ou mais anos e 1805 com 20 ou mais anos de serviço; uma vez mais, é evidente o contraste entre o número dos que vincularam – 3 259 docentes – e o número dos que, mais tarde, vieram a ser contratados a termo – 8 757, só em horários anuais e completos até à 3ª reserva de recrutamento.

Na origem da reiterada ineficácia da norma-travão tem sempre estado a acumulação de requisitos que os docentes contratados têm de cumprir para por ela serem abrangidos, procurando-se responder a esse problema com a proposta 1), sem deixar, ainda assim, de se colocar as exigências quanto à necessária continuidade no exercício de funções docentes nos estabelecimentos de educação e ensino integrados na rede do Ministério da Educação.

Ainda em relação à norma travão, o ME, decidiu afastar, nos últimos dois concursos de contratação inicial/ reserva de recrutamento, os docentes por aquela abrangidos, que não obtiveram colocação nos respetivos concursos externos, sustentando tal opção numa decisão do Tribunal Central Administrativo do Sul (TCA- Sul). Ora, este afastamento da contratação dos docentes não colocados no concurso externo corresponde a uma penalização, a todos os títulos, irrazoável e desproporcionada, sendo, por isso, inaceitável. De facto, é preciso lembrar que os docentes que reúnem as condições para serem ordenados na primeira prioridade do concurso externo têm habitualmente atrás de si um já longo percurso na docência, com muitos anos de serviço acumulados e uma idade já afastada da juventude, como visto atrás. Assim sendo, face ao prolongado percurso de precariedade de que não são responsáveis, muitos docentes que agora se candidataram à vinculação já assumiram, entretanto, compromissos pessoais e familiares que legitimam a sua opção de limitar geograficamente a apresentação das suas candidaturas. Ora, são agora confrontados com a realidade de, se assim o fizerem, não só não garantirem qualquer colocação em quadro, como, tal sucedendo serem liminarmente atirados para o desemprego! Apesar de a FENPROF estar em desacordo com a ideia de que do Acórdão do TCA-Sul referido supra possa ser retirada a conclusão de ser obrigatória a exclusão da contratação dos candidatos ordenados na 1ª prioridade do concurso externo que nesta não

obtenham colocação, deverá a norma travão ser reescrita no sentido de tornar claro que a mesma visa a criação de critérios que determinem a entrada em quadro dos docentes e não o seu liminar despedimento, razão da segunda parte da proposta 1).

A norma-travão assim reescrita permitirá, numa situação de normalidade quanto ao não abuso no recurso à contratação a termo, que esse abuso não mais volte a instalar-se. Como atestam os dados, referidos supra, relativos aos mais recentes concursos de professores, estamos longe de atingir essa normalidade, motivo pelo qual a FENPROF defende a realização dos concursos externos extraordinários referidos na proposta 2).

No combate à precariedade e na concretização do princípio de que a uma necessidade permanente tem de corresponder um vínculo laboral efetivo, para além das propostas incluídas no pressuposto B, ora apresentado, estão igualmente implicadas outras propostas, designadamente as relativas ao pressuposto A, as 3) e 4) do pressuposto C e a 1) do pressuposto E.

A necessidade de combater a crescente falta de professores, implica a adoção de medidas que tornem mais apelativa a aceitação de horários incompletos, considerando completos alguns e conferindo condições para que da acumulação de dois horários resulte a prestação de serviço a tempo integral, desiderato que se procura garantir com a proposta 3).

Por último, a propósito da proposta 3 4), corroboram-se as preocupações manifestadas pela Comissão Europeia, relativamente ao tratamento desfavorável e discriminatório dos docentes que são contratados a termo relativamente aos dos seus colegas integrados nos quadros. Tendo em conta que os primeiros realizam um trabalho que em nada se distingue do dos seus colegas com contrato permanente, deverão ver esse facto reconhecido, desde logo, na determinação da remuneração feita em função da antiguidade detida, contrariamente ao que sucede, tal como sinaliza a própria Comissão no procedimento de infração contra Portugal por incumprimento da legislação nesta matéria que instaurou em novembro, pp..

### **C. REAFIRMAÇÃO E REFORÇO DO CARIZ NACIONAL DOS CONCURSOS E DA GRADUAÇÃO PROFISSIONAL COMO CRITÉRIO DE ORDENAÇÃO DOS CANDIDATOS.**

#### **Proposta:**

- 1) Ordenação na mesma prioridade dos candidatos ao concurso interno providos nos QA/QE e nos QZP;

- 2) Ordenação na mesma prioridade dos candidatos à mobilidade interna providos em QZP (atual 2.ª prioridade) e dos QA/QE que se candidatam voluntariamente ao exercício de funções em escola/agrupamento de escolas diverso daquele em que se encontram providos (atual 3.ª prioridade);
- 3) Obrigatoriedade de disponibilização de todos os horários, completos e incompletos, cujo preenchimento por parte das escolas e agrupamentos de escolas tenha sido solicitado no âmbito da mobilidade interna;
- 4) Criação de novos grupos de recrutamento, designadamente de Intervenção Precoce e na área de Expressão Dramática;
- 5) Obrigatoriedade de os agrupamentos de escolas ou escolas não agrupadas preencherem através do concurso nacional os horários que contenham horas de disciplinas técnicas de cursos profissionalizantes enquadráveis no grupo de recrutamento 530-Educação Tecnológica, identificando as áreas de especialidade específicas que estejam em causa;
- 6) Eliminação da figura de renovação de contrato;

#### **Fundamentação:**

A desejada estabilização do corpo docente nas escolas só se alcança, como referido atrás, com a estabilização dos docentes dos seus quadros. Ora, a atual hierarquização, por prioridades, dos docentes dos quadros do ME, feita em função de os mesmos se encontrarem providos em QA/QE ou em QZP, constitui um indelével obstáculo àquela estabilização, já que propicia condições de alargamento do número de docentes providos em QZP à custa da diminuição dos providos em QA/QE. De facto, por um lado, ao priorizarem-se os QA/QE em relação aos QZP no concurso interno, dificulta-se a passagem dos segundos à condição dos primeiros e, por outro lado, ao inverterm-se estas prioridades no concurso de mobilidade interna, facilita-se, alicia-se até, a passagem dos primeiros à condição dos segundos. As propostas 1) e 2) apresentadas acima, que implicam, respetivamente, as fusões entre as atuais 1.ª e 2.ª prioridades do concurso interno e entre as 2.ª e 3.ª prioridades do concurso de mobilidade interna, não só resolvem este problema como restabelecem critérios de justiça e de equidade na atribuição das colocações disponíveis, ao passar a tratar QA/QE e QZP com igual dignidade, distinguindo-os apenas em função da sua graduação profissional.

A disponibilização, apenas, de horários ditos completos na fase de mobilidade interna, situação ocorrida em 2017-2018 e 2021-2022, distorce a aplicação do critério de ordenação de candidatos, assente na graduação profissional, no que a distribuição de colocações disponíveis diz respeito; foi exatamente isso que ocorreu no ano letivo de 2017-2018 e, ainda que de forma menos pronunciada, no de 2021-2022, quando o Ministério de Educação resolveu assim proceder, já que muitos docentes foram colocados, num primeiro momento, a muitos quilómetros de distância das suas áreas de residência e dos estabelecimentos de educação onde vinham habitualmente prestando funções, vendo, num segundo momento, alguns dos seus colegas menos graduados a obter colocações em escolas muito mais próximas e para as quais os primeiros tinham igualmente declarado preferência. A FENPROF manifesta-se contra esta distorção da aplicação da graduação profissional, tanto mais que está por provar aquele que tem sido o principal, se não único, argumento do Ministério da Educação para sustentar a opção de disponibilização, apenas, de horários completos na fase de mobilidade interna, o de que desta opção resulta uma poupança com a contratação de professores; de facto, sucede que uma boa parte dos horários que são declarados como incompletos pelas escolas na data em que procedem ao pedido do seu preenchimento, em agosto, já são completos na data em que os professores de mobilidade interna neles colocados se apresentam, no início de setembro; além disso, relativamente ao número de horários que se mantêm incompletos, não há qualquer garantia de que não sejam igualmente professores dos quadros a ocupá-los numa primeira reserva de recrutamento, caso o ministério opte por disponibilizar apenas horários completos no primeiro momento de colocação, no âmbito da MI, como anunciou. Mas, a este propósito, deixemos que os números falem por si: ao longo do ano letivo de 2017-2018, um dos que o ME disponibilizou apenas horários completos no âmbito da MI, acabou por realizar mais 1692 contratações do que no ano letivo seguinte, em que, naquele âmbito, foi obrigado a considerar todos os horários pedidos pelas escolas, completos e incompletos! A proposta 3), a qual implica a revisão cirúrgica do disposto no n.º 1 do artigo 27.º do Decreto-Lei n.º 132/2012, de 27 de junho, na sua atual redação, destina-se, precisamente, a responder a este problema.

O concurso nacional assente na graduação profissional como critério para a ordenação dos candidatos constitui um valiosíssimo instrumento, com provas dadas, para garantir a colocação de professores em tempo útil e com a transparência, a justiça e a objetividade que se exigem à ocupação de postos de trabalho que são públicos e face aos níveis de isenção e independência que deverão estar associados ao exercício de funções que lhes correspondem. Entende, por isso, a FENPROF que este cariz nacional deverá ser reafirmado e alargado tanto quanto possível, razão



porque também apresenta as propostas 3) a 5). Além disso, as propostas 3) e 4) enquadram-se igualmente, como referido na fundamentação do pressuposto B, no combate à precariedade, dado que a sua consagração legal permitirá ultrapassar as situações em que as respostas para pôr cobro ao flagrante abuso no recurso à contratação a termo, mais do que insuficientes, não existem de todo. É o que sucede com o recurso ao mecanismo de contratação de escola para o preenchimento de necessidades de professores de Expressão Dramática ou das disciplinas técnicas do ensino secundário, o qual nunca dá lugar à passagem à situação de contrato por tempo indeterminado.

#### **D. REDUÇÃO DA ÁREA GEOGRÁFICA DOS QZP**

##### **Proposta:**

Redução da dimensão das áreas geográficas dos QZP para aquelas que se encontravam previstas até à entrada em vigor da Portaria n.º 156-B/2013, de 19 de abril.

##### **Fundamentação:**

O n.º 1 do artigo 95.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas estabelece um limite máximo de 60 quilómetros para a distância até à qual se pode proceder à mobilidade dos trabalhadores da Administração Pública sem o seu acordo (mobilidade compulsiva). Ora, a dimensão geográfica dos atuais quadros de zona pedagógica, dentro dos quais os docentes a eles afetos estão obrigados a aceitar colocação, propicia situações de mobilidade que poderão ultrapassar em muito aquele limite, o que é intolerável e deverá ser corrigido ou, no mínimo, atenuado.

#### **E. ACESSO À TOTALIDADE DAS VAGAS (DE QA/QE E DE QZP) ABERTAS A CONCURSO POR PARTE DE TODOS OS CANDIDATOS AOS CONCURSOS (INTERNO E EXTERNO)**

##### **Proposta:**

- 1) Consagração da possibilidade de os opositores ao concurso externo apresentarem candidatura a qualquer dos lugares de QA/QE abertos a concurso (atualmente disponibilizados, apenas, aos candidatos ao concurso interno);
- 2) Consagração da possibilidade de os opositores ao concurso interno apresentarem

candidatura a qualquer dos lugares de QZP abertos a concurso (atualmente disponibilizados, apenas, aos candidatos ao concurso externo), ainda que se trate de concursos externos extraordinários, incluindo os aqui propostos – proposta 2) do pressuposto B.

**Fundamentação:**

Desde que pela primeira vez foi consagrada a designada norma-travão que as vagas de quadro colocadas a concurso têm sido separadas entre concurso interno, para o qual são disponibilizados apenas lugares de QA/QE, e concurso externo, com vagas exclusivamente de QZP. Em resultado disso, muitas têm sido as vagas de QA/QE que têm ficado por preencher, por falta de candidatos, devido ao facto de os candidatos ao concurso externo não poderem a elas aceder; por outro lado, impedidos os candidatos ao concurso interno de aceder às vagas de QZP, veem-se estes ultrapassados em algumas das suas preferências por candidatos ao concurso externo, o que é injusto e inaceitável.

Lisboa, 22 de setembro de 2022

O Secretariado Nacional