



FENPROF – FEDERAÇÃO NACIONAL DOS PROFESSORES

Sua Referência:

Ex.^{mo} Senhor
Ministro da Educação

Nossa Referência: FP 212/2021

Ministério da Educação
Avenida Infante Santo, nº 2
1350-178 Lisboa

Data: 07/10/2021

C/C.: Senhor Secretário de Estado Adjunto e da Educação; Senhora Secretária de Estado da Educação

Assunto: Apresentação de proposta negocial fundamentada, sobre concursos (seleção, recrutamento e mobilidade) para colocação de docentes (*versão atualizada das propostas entregues a 02/03/2020, 08/10/2020, 07/01/2021, 16/04/2021 e 30/06/2021*)

REVISÃO DO REGIME LEGAL DE CONCURSOS

Em 2 de março de 2020, a FENPROF entregou no Ministério da Educação (ME) uma proposta negocial semelhante à atual e com igual objetivo: dar início à negociação. Contudo, esse foi o dia em que surgiu no nosso país o primeiro caso de Covid-19, tendo, a partir daí, as preocupações do governo, dos cidadãos em geral e dos professores em particular, ficado centradas no grave problema epidemiológico que levou a que, poucos dias depois, as escolas tivessem encerrado. Dado o inédito contexto sanitário que, então, se vivia, a FENPROF não insistiu na necessidade de se iniciarem as negociações, como a lei impunha. No entanto, posteriormente àquele momento, a FENPROF repetiu a apresentação da sua proposta de revisão do regime legal de concursos, atualizando-a, em 8 de outubro de 2020, 7 de janeiro de 2021 e 16 de abril de 2021, sem que o ME demonstrasse então disponibilidade para a discutir e negociar.

Tendo sido convocada para a realização, a 30 de junho de 2021, de uma reunião “para consulta sobre a revisão do regime de recrutamento e mobilidade do pessoal docente dos ensinos básico e secundário”, oportunidade que a FENPROF aproveitou para, pela quinta vez, apresentar aquelas que são as suas propostas, o ME finalmente comunicou que iria abrir o correspondente processo negocial, mas, ainda assim, apenas para outubro de 2021, em violação do prazo estabelecido na Lei n.º 47/2021 para tal, que o obrigaria a fazê-lo até à data de 22 de agosto.

Chegado a outubro sem que o ME tenha ainda iniciado o processo negocial referido, a FENPROF toma a iniciativa de apresentar novamente aquela que é a sua proposta fundamentada para a revisão do regime legal de concursos, o que, nos termos da Lei da Negociação, determina a abertura daquele processo.

Esta proposta aborda cinco aspetos 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 presente proposta, como não podia deixar de ser, concretiza, entre outros, os critérios definidos no artigo 3.º da Lei n.º 47/2021, de 23 de julho, para a revisão do regime de recrutamento e mobilidade do pessoal docente dos ensinos básico e secundário.

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 necessidades educativas especiais;
 - 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 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 haverá falta de professores profissionalmente qualificados, o que é já hoje uma realidade, face aos milhares de docentes que se aposentarão nos próximos anos 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).

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 –, insito 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 2019-2020, 2020-2021 e 2021-2022, últimos em que houve aplicação daquela norma, e a sua evolução, são bem a demonstração dessa ineficácia: em relação a 2019-2020, os docentes que ingressaram nos quadros – não mais do que 542 dos mais de 30 mil candidatos iniciais – precisaram de acumular, em média, 15 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 22 mil candidatos com 3 ou mais

anos de serviço, mais de 10 mil com 10 ou mais anos, cerca de 4 mil com mais de 15 e 1 500 tinham mesmo mais de 20 anos de serviço(!); a contrastar com o escasso número de docentes que vincularam em 2019-2020 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 de contratação de escola), obtiveram colocação, até 31 de dezembro de 2019, mais de 7 mil professores. Em 2020-2021, esta tendência, não só se confirmou, como até recrudescer, confirmando um alastramento da precariedade a que a dita norma travão não consegue por cobro: assim, dos cerca de 35 mil candidatos ao concurso externo, apenas 872 lograram ingressar no quadro, tendo necessitado, para o conseguir, em média, de ter quase 46 anos de idade e 16 anos e meio de tempo de serviço prestado; do extenso universo de não colocados, constam quase 25 mil com 3 ou mais anos de serviço, quase 12 mil com 10 ou mais anos, cerca de 5 mil com 15 ou mais anos e mais de 1800 com 20 ou mais anos de serviço; igualmente, verifica-se um claro contraste entre o pequeno número dos que obtiveram um vínculo estável e o vasto role dos que permanecem em situação de precariedade, através da celebração de contratos a termo resolutivo, já que, e apenas até à 3.^a reserva de recrutamento, foram contratados, em horário anual e completo, mais de 9 mil docentes. Em 2021-2022 : dos quase 39 mil candidatos ao concurso externo, apenas 2424 couberam nos estreitos critérios da norma travão, ingressando no quadro (com uma média de 46 anos de idade e de mais de 16 anos de tempo de serviço prestado); de fora da vinculação constam cerca de 25 mil com 3 ou mais anos de serviço, mais de 11 mil com 10 ou mais anos, 5 mil com 15 ou mais anos e quase 2000 com 20 ou mais anos de serviço; uma vez mais, é evidente o contraste entre o número dos que vincularam – 2424 docentes – e o número dos que, mais tarde, vieram a ser contratados a termo – 9370, só em horários anuais e completos até à Reserva de Recrutamento 3.

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 primeira parte da 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 da contratação inicial/reserva de recrutamento os docentes por aquela abrangidos que não obtiveram colocação no mais recente concurso externo realizado, 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 1.ª 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 fizeram, 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 1.ª prioridade do concurso externo que neste 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. Contudo, 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 aspeto B, ora apresentado, estão igualmente implicadas outras propostas, designadamente as relativas ao aspeto A, as 3) e 4) do aspeto C e a 1) do aspeto E.

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.
- 7) Alteração dos intervalos de horários a que se candidatam os docentes para efeitos de contratação (propõem-se quatro intervalos: 8 - 11 horas; 12 - 15 horas; 16 - 19 horas; horário completo, aqui se incluindo os horários com 20 ou mais horas), sendo permitido ao candidato indicar, para cada uma das respetivas preferências, mais do que uma duração previsível do 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 inverterem-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 distorce a aplicação do critério de ordenação de candidatos, assente na graduação profissional, no que à 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, vindo, num segundo momento, alguns dos seus colegas menos graduados a obter colocação 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 de apenas 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, ademais, 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, 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 por que também apresenta as propostas 4) a 6). Além disso, as propostas 4) e 5) enquadram-se igualmente, como referido na fundamentação do aspeto 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.

Por último, a graduação profissional dos candidatos à contratação será mais bem respeitada na medida em que estes possam formular as suas preferências, em matéria de dimensão de horários a que são candidatos, de forma mais fina, desiderato que se procura garantir com a proposta 7).

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 aspeto 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.

Pel'O Secretariado Nacional
Federação Nacional
dos Professores
Rua Fialho de Almeida, N.º 3
1070-128 LISBOA
Mário Nogueira
Secretário-Geral