

## PARECER N.º 05/2016

### REGIME DE RECRUTAMENTO E MOBILIDADE DO PESSOAL DOCENTE DOS ENSINOS BÁSICO E SECUNDÁRIO - 6.ª REVISÃO DO DECRETO-LEI N.º 132/2012, DE 27 DE JUNHO

O Senhor Ministro da Educação (ME) apresentou ao Conselho das Escolas um projeto de revisão do Decreto-Lei n.º 132/2012, de 27 de junho, pelo qual se estabelecem as regras a que deve obedecer o recrutamento e mobilidade do pessoal docente dos ensinos básico e secundário, solicitando que este órgão se pronunciasse sobre o mesmo, o que se faz através do seguinte

## PARECER

### *I – ENQUADRAMENTO*

---

O Conselho das Escolas (CE) já se pronunciou, por duas vezes, sobre o regime de recrutamento e mobilidade do pessoal docente (RRMPD): a pedido do Ministro da Educação, sobre a 4.ª revisão deste diploma, através do Parecer n.º 01/2016, de 28 de janeiro (*vide* aqui: [http://www.cescolas.pt/06\\_parecer\\_01\\_2016\\_recrutamento/](http://www.cescolas.pt/06_parecer_01_2016_recrutamento/)); por sua iniciativa, através da Recomendação n.º 01/2015, de 19 de março (*vide* aqui: [http://www.cescolas.pt/01\\_2015-03-19\\_recomendacao\\_01\\_2015\\_contratadocentes/](http://www.cescolas.pt/01_2015-03-19_recomendacao_01_2015_contratadocentes/)).

Em ambos os casos, o Conselho centrou o seu olhar nos aspetos que, de alguma forma, tinham influência direta ou indireta na boa gestão e organização das Escolas (Agrupamentos de Escolas e Escolas não agrupadas), **sendo de sublinhar os seguintes:**

1. As sucessivas alterações ao RRMPD têm levado ao **total esvaziamento da autonomia** e do papel das Escolas, de todas, no processo de seleção e contratação de pessoal docente para suprimento das necessidades temporárias.
2. De facto, com a última revisão do RRMPD e na linha do que vinha a verificar-se desde 2012, as **Escolas deixaram de poder definir qualquer critério para seleção do pessoal docente** de que necessitam para suprimento das necessidades temporárias.
3. As Escolas Públicas portuguesas têm objetivos e metas a cumprir, inclusive nos contratos-programa e contratos de autonomia e os seus dirigentes (e os seus professores) são socialmente responsabilizados quando os resultados escolares dos alunos não correspondem aos objetivos e parâmetros definidos. No entanto, **não têm voz ativa relativamente ao perfil profissional dos professores que a Administração Central recruta** para nelas exercerem a sua atividade.
4. O critério único da **“graduação profissional”**, introduzido na 4.ª revisão do RRMPD, **não é critério suficiente** para que as Escolas, designadamente as que têm Contrato de Autonomia ou se inserem em Territórios Educativos de Intervenção Prioritária, possam prosseguir os seus objetivos, nomeadamente os que estão contratualizados e que poderão depender, em boa parte, do perfil dos recursos humanos docentes à sua disposição.
5. Por outro lado, continua a ser do interesse da Educação em geral e das Escolas em particular que os **docentes** necessários ao seu funcionamento ao longo de todo o ano letivo **sejam recrutados e colocados ao serviço em tempo oportuno, o que nem sempre acontece** com o atual regime.



## II – APRECIÇÃO DO PROJETO DE REVISÃO

---

Tal como nos dois momentos anteriores, o Conselho das Escolas procederá a uma apreciação do projeto de revisão centrando a sua atenção, sobretudo, nos aspetos que têm influência direta ou indireta na boa gestão das Escolas.

Assim:

### A. COLOCAÇÕES PLURIANUAIS

1. De acordo com o n.º 3 do art.º 6.º e com o n.º 4.º do art.º 28.º do projeto de diploma em apreciação, prevê-se a possibilidade de qualquer docente colocado numa Escola por mobilidade interna **ser obrigado a manter** essa colocação até à realização de um novo concurso interno desde que, anualmente, existam, pelo menos, oito horas de componente letiva disponível para esse docente.
2. Até ao presente ano letivo, **bastavam seis horas** para manter a colocação em mobilidade interna, a qual, no entanto, **não era obrigatória** e ficava condicionada, também, **à vontade do docente**, que podia regressar à Escola de origem se, entretanto, nessa, existissem pelo menos seis horas de componente letiva.
3. A existência de um número de horas de componente letiva como condição única, necessária e suficiente para manter um docente ao serviço numa Escola em situação de mobilidade interna, configura um **critério administrativo, insuficiente** e que **deixará de ter em conta os interesses dos docentes**, o que não acontece atualmente.
4. Indiscutivelmente, a possibilidade de colocação plurianual de qualquer docente em regime de mobilidade interna poderá ser um instrumento de reforço da autonomia das Escolas mas, apenas e só se a decisão sobre cada caso **tiver em conta os interesses das Escolas, o que não acontece no projeto em apreciação**, uma vez que as Escolas não são ouvidas sobre a matéria.
5. As Escolas, os alunos, as comunidades educativas e os seus interesses **têm vindo a ficar cada vez mais arredadas** do sistema de recrutamento e mobilidade do pessoal docente, **como se lhes fosse indiferente os professores que nelas trabalham.**



## B. NÚMERO MÁXIMO DE GRUPOS DE RECRUTAMENTO

6. O projeto em apreciação vem restringir a dois o número de grupos de recrutamento a que os candidatos externos, com habilitação profissional, podem ser opositores.
7. O CE não vislumbra fundamento e **entende não haver 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.
8. Da mesma forma, não se vislumbra qualquer interesse para as Escolas, antes pelo contrário, na revogação do n.º 2 do art.º 28.º (possibilidade de os docentes em mobilidade interna concorrerem a grupo de recrutamento diferente do grupo de provimento, desde que devidamente habilitados). **A revogação desta disposição não beneficia, antes pelo contrário**, poderá dificultar o preenchimento das necessidades docentes das Escolas.

## C. CONCURSO EXTERNO - VAGAS A CONCURSO

9. A nova redação do art.º 23.º prevê a revogação da alínea c), de que resultará que as vagas existentes nas Escolas e não preenchidas pelo concurso interno, nem pelo concurso externo extraordinário, também não venham a ser preenchidas pelo concurso externo. A satisfação destas necessidades docentes será diferida para o concurso das necessidades temporárias, através do processo de “contratação Inicial”.
10. Dado que é do interesse das Escolas que as necessidades permanentes de pessoal docente sejam preenchidas antes da distribuição de serviço, **o CE não pode concordar com a supressão da alínea c) do referido art.º 23.º e, por via disso, com o adiamento** da satisfação das suas necessidades docentes para a “contratação inicial”, ou seja, para finais do mês de agosto.



#### D. MOBILIDADE INTERNA - MANIFESTAÇÃO DE PREFERÊNCIAS

11. Em 2012, com a publicação do Decreto-Lei n.º 132/2012, de 27 de junho, entendemos **ter-se dado um significativo passo atrás** na gestão dos recursos humanos docentes à disposição da Escolas.
12. De facto, até então, ao destacamento por ausência de componente letiva (atualmente mobilidade interna) **concorriam os docentes** de quadro de escola e/ou de quadro de zona pedagógica, **a quem o Diretor não distribuía serviço letivo** (*vide* art.º 42.º do Decreto-Lei n.º 20/2006, de 31 de janeiro, na redação que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 51/2009, de 27 de fevereiro).
13. A partir de 2012, a distribuição de serviço docente pelos professores dos quadros **deixou de depender exclusivamente de critérios pedagógicos** e das opções de gestão, **passando a estar condicionada**, desde logo e antes de quaisquer outros, **à lista de graduação profissional, critério de cunho exclusivamente administrativo**.
14. Este projeto de revisão mantém esse critério administrativo de gestão de recursos humanos docentes, esvaziando as competências dos Diretores, **burocratizando a gestão das Escolas** e, indubitavelmente, **não tendo em consideração os interesses dos alunos e da comunidade educativa, nem as metas do Projeto Educativo**.
15. Acresce que a redação prevista para o n.º 6 do art.º 29.º é, no mínimo, incongruente pois, da sua leitura parece resultar que os docentes a serem indicados para mobilidade interna **serão os mais graduados dessa lista**, o que **configura uma situação estranha que carece de clarificação e enquadramento**.
16. Em qualquer dos casos, a indicação de docentes para a mobilidade interna **não deve estar dependente de qualquer critério administrativo, nem do lugar que o docente ocupa numa lista graduada** mas, antes, da distribuição de serviço que o Diretor, criteriosamente, entenda melhor beneficiar a Escola.



#### E. CONTRATO A TERMO RESOLUTIVO - HORÁRIO ANUAL

17. O projeto em análise prevê, no n.º 16, do art.º 42.º, uma alteração ao conceito de “horário anual”. De facto, por força do n.º 11 do art.º 9.º do atual RRMPD, um horário anual é *aquela que tem uma duração mínima equivalente ao tempo que medeia entre o último dia estabelecido pelo calendário escolar para o início das aulas e 31 de agosto do mesmo ano escolar.*
18. O projeto em análise suprime o n.º 11 do art.º 9.º e estabelece no n.º 16 do citado art.º 42.º, que um “horário anual” passa a ser apenas aquele que “decorre da colocação do concurso de contratação inicial”.
19. Ou seja, **apenas os professores colocados em concurso nacional de contratação inicial poderão estabelecer contrato anual com o ME.** Nenhum outro contrato com pessoal docente, efetuado até ao início das aulas, poderá ter duração anual, como acontecia até ao presente ano letivo com a primeira Reserva de Recrutamento.

#### F. CONTRATO A TERMO RESOLUTIVO – SUCESSÃO DE CONTRATOS

20. O n.º 2 do art.º 42.º do projeto em análise estabelece as normas e estipula as condições para abertura de vaga em quadro de zona pedagógica (QZP) após sucessivas renovações de contrato (n.º 12 do mesmo artigo).
21. Prevê-se que o limite máximo de contratos de trabalho sucessivos, em horário anual, completo e no mesmo grupo de recrutamento, para abertura de vaga de quadro seja reduzido de 5 anos ou 4 renovações para 4 anos ou 3 renovações.
22. Esta norma foi introduzida na legislação para impedir (travar) que o Estado recorresse sistematicamente à contratação de pessoal docente, a termo resolutivo, para suprir necessidades que, de facto, não são temporárias, mas sim permanentes.
23. O Estado ficaria assim impedido de tratar os trabalhadores docentes que contrata de forma diferente da que utiliza para com qualquer outro trabalhador não docente contratado pela Administração Pública<sup>1</sup> ou contratado



<sup>1</sup> Veja-se Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.  
Sede do Conselho das Escolas: Escola Secundária Eça de Queirós  
Rua Dr. Leonardo Coimbra – 4490-621 Póvoa de Varzim | Tel: 252298490 | Fax: 252298499 | email: [pce@cescolas.pt](mailto:pce@cescolas.pt)

por qualquer entidade/empresa do setor privado<sup>2</sup>, cujos contratos sucessivos (incluindo renovações) têm um limite temporal de três anos de duração.

24. Ora, por um lado, esta redução do número de contratos sucessivos para abertura de vaga de quadro será prejudicada pela redução do leque de docentes a quem a norma se aplicará e dela poderão beneficiar, por força da alteração do conceito de “horário anual”.
25. Por outro, a proposta de revisão do n.º 2 do art.º 42.º, ao manter a condição de os contratos ou renovações terem de ocorrer no mesmo grupo de recrutamento **pode**, no limite e por subversão involuntária, **favorecer práticas legais que protelem indefinidamente a vinculação automática e precarizem o emprego**.
26. De facto, sendo indiscutível que o próprio Estado permite, reconhece e legitima a existência de qualificações profissionais que possibilitam a um determinado docente exercer a profissão em mais do que um grupo de docência, forçoso será concluir que, em tese, um docente pode trabalhar 5, 10, 20 anos, em bom rigor durante toda a sua vida profissional, em regime de contrato, em horário anual e completo, **sem nunca reunir as condições legais para vincular em lugar de quadro**, bastando para o efeito que em um de cada quatro anos se celebre contrato em grupo de recrutamento diferente.
27. Ou seja, a formulação prevista para o n.º 2 do art.º 42.º do RRMPD, **continuará a permitir que a mesma entidade patronal, neste caso o Estado, e o mesmo serviço (a mesma Escola) possam recrutar o mesmo docente, através de contrato e/ou renovação de contrato, sucessivos, durante dezenas de anos, sem que o mesmo adquira direito à vinculação**.

---

<sup>2</sup> Veja-se Código do Trabalho.



### III – CONCLUSÕES

---

Em conclusão, no que concerne ao projeto de revisão do Decreto-Lei n.º 132/2012, de 27 de junho, na redação atual – Regime de recrutamento e mobilidade do pessoal docente – o Conselho das Escolas é de **PARECER** que:

1. Qualquer regime de recrutamento e mobilidade do pessoal docente **deve estar exclusivamente ao serviço dos interesses das Escolas**, i.e., deve garantir que estas possam dispor, em todos os momentos do ano letivo, de todos os docentes necessários, os quais devem ter o perfil adequado às funções a desempenhar e às matérias a lecionar. **Deve ainda garantir celeridade no processo de substituição de docentes ausentes**, de forma a causar o menor prejuízo possível aos alunos e à instituição escolar.
2. É útil para todas as Escolas públicas, especialmente para as Escolas TEIP e com Contrato de Autonomia, **a coexistência do critério da “graduação profissional”, com 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.
3. É possível e desejável **a convivência de um sistema universal e centralizado de colocação do pessoal docente nas Escolas, como o que existe atualmente, 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 europeus<sup>3</sup>.
4. **As Escolas**, através dos seus órgãos de administração e gestão, **devem ter uma maior intervenção no processo de recrutamento e mobilidade do respetivo pessoal docente**. Consequentemente, o Conselho defende que a manutenção ao serviço de um docente em regime de mobilidade deve depender, não

---

<sup>3</sup> 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)).





apenas da existência de um número mínimo de horas letivas disponíveis, no caso oito, mas também da vontade do professor e do interesse expresso de cada Escola.

5. É do interesse das Escolas **que qualquer professor possa concorrer a todos os grupos de recrutamento** para os quais possua qualificação profissional.
6. Todas as vagas existentes nas Escolas, **que não venham a ser preenchidas pelo concurso interno, devem ser lançadas a concurso externo**. Por conseguinte, o Conselho discorda da revogação da alínea c) do art.º 23.º.
7. **A distribuição do serviço docente** pelos professores dos quadros em funções nas Escolas **compete aos respetivos Diretores**, no respeito por **critérios pedagógicos e na defesa do que são os interesses dos alunos e das respetivas Escolas**. Em consequência, o Conselho defende que **a distribuição de serviço docente não deve estar condicionada à lista de graduação profissional**, muito menos de forma tão prescritiva que obrigue a que sejam os primeiros ou os últimos dessa lista a serem indicados para mobilidade interna.
8. O Conselho discorda do conceito de “horário anual” na medida em que, **a vingar esta nova formulação, as Escolas verão reduzido o leque de professores disponíveis para renovação de contrato**, limitadas as opções de gestão dos recursos humanos à sua disposição e, objetivamente, reduzida a sua autonomia.
9. O Conselho das Escolas defende que a redação do citado n.º 2 do art.º 42.º do Decreto-Lei n.º 132/2012, de 27 de junho, na redação atual, **deve ser alterada de forma a evitar que, em sede de recrutamento para necessidades temporárias, os docentes contratados sucessivamente sejam tratados de forma diferente e com menos garantias** que os restantes trabalhadores contratados, na Administração Pública e no setor privado.

Aprovado por unanimidade.



Centro de Caparide, S. Domingos de Rana, 22 de dezembro de 2016

O Presidente do Conselho das Escolas



José Eduardo Lemos

