



REPÚBLICA
PORTUGUESA

EDUCAÇÃO

Recrutamento e Colocação de Professores

Diagnóstico e pressupostos



REPÚBLICA
PORTUGUESA

EDUCAÇÃO

Diagnóstico

VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS – CAMINHO FEITO

Inversão de trajetória de redução do número de professores:

- XIX Governo (2011-2015): diminuição de 28 346 professores
- Entre 2015 e 2020: aumento de 8605 professores

Redução da precariedade na profissão docente:

- Encurtamento da norma-travão de 5 para 3 anos
 - Desde 2015: vinculação de 14 259 professores
 - Vinculação dos professores de Música e Dança do Ensino Artístico Especializado
 - Criação do Grupo de Recrutamento de Língua Gestual Portuguesa
-

VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS – CAMINHO FEITO

Descongelamento das carreiras:

2018: 2% dos professores no 10.º escalão | 7% no 1.º escalão

2021: 18% dos professores no 10.º escalão | 0,25% no 1.º escalão

2018: 23% dos professores nos 3 últimos escalões

2021: 29% dos professores nos 3 últimos escalões

Valorização das condições de trabalho e desenvolvimento pessoal:

- Reforço das horas para direção de turma
 - Regularização dos intervalos do 1.º ciclo e dos calendários da educação pré-escolar e 1.º ciclo
 - Investimento de cerca de 50 M€ em formação contínua
-

MEDIDAS RECENTES

Renovação dos horários incompletos

Impacto: 1104 horários ocupados antes das reservas.

Contratação de escola após a primeira reserva sem colocação

Impacto: redução do tempo de substituição para 12 dias

Completamento de horários antes do início do ano letivo

Cerca de 300 horários ocupados que teriam ficado sem professor

Redução das mobilidades estatutárias

Recuperação de cerca de 350 horários

Revisão de habilitações para a docência

Impacto esperado: atração de novos licenciados par futura profissionalização

GT formação inicial de professores

Impacto esperado: atratividade da formação inicial + alargamento das modalidades de frequência dos mestrados em ensino

Aspetos a considerar na análise do modelo de recrutamento:

Valorização do desenvolvimento profissional e académico dos professores, em complementaridade à graduação da formação inicial e experiência.

Necessidade de reforçar a estabilidade dos professores, reduzindo a sua mobilidade.

Oportunidade da aferição das necessidades permanentes das escolas.

Necessidade de garantir estabilidade das equipas educativas e dos projetos específicos das escolas, retendo competência e investimento no desenvolvimento profissional.

Aspetos a considerar na análise do modelo de recrutamento:

Análise e alteração da dimensão dos Quadros de Zona Pedagógica, como fator de estabilidade profissional.

Vinculação em Quadro de Escola.

Revisão das normas de vinculação articulada com aferição de necessidades.



REPÚBLICA
PORTUGUESA

EDUCAÇÃO

Pressupostos das alterações

ESTABILIDADE LABORAL E DAS NECESSIDADES DAS ESCOLAS

Aferição das necessidades permanentes do sistema:

Apuramento de necessidades permanentes tendo em conta a evolução do número de alunos, de turmas e de horários necessários por grupo de recrutamento (tendo como referência o estudo DGESTE/NOVA).

Reforço da estabilidade laboral:

Introdução de fatores de estabilidade reforçada no acesso à carreira e no desenvolvimento dos projetos pedagógicos:

- redução da mobilidade entre escolas, sempre que se justifique,
- vinculação direta em quadro de agrupamento ou quadro de escola e
- reorganização dos quadros de zona pedagógica

Estabilização das equipas por tempo mais longo, indo além dos 4 anos entre concursos.

ESTABILIDADE LABORAL E DAS NECESSIDADES DAS ESCOLAS

Vinculação mais rápida:

Reposição de aposentados.

Alteração das condições de vinculação: preferencial nas escolas onde são exercidas funções em anos consecutivos.

Contratação por perfil de competências:

% do quadro das escolas/AE pode ser constituída por recrutamento de acordo com perfil de competências.

% alargada do quadro dos AE TEIP pode ser constituída por recrutamento de acordo com perfil de competências.
