
PROFESSORES SOB A LUPA

A realidade demográfica e laboral dos
professores do ensino público em Portugal
2016/17 - 2020/21

Isabel Flores (Coord.)
Cláudia Vajão
Rute Perdigão
Vanda Lourenço

EDULOG
FUNDAÇÃO BELMIRO DE AZEVEDO

O EDULOG é uma iniciativa da Fundação Belmiro de Azevedo que tem como objetivo contribuir para a construção de um sistema de educação de referência em Portugal. Na persecução da sua missão e da sua visão, apoia estudos de investigação na área da Educação e dinamiza encontros e conferências cientificamente fundamentados.



FUNDAÇÃO
BELMIRO
DE AZEVEDO

Praça de Liège, 146 4150-455 Porto

Título

*Professores sob a lupa:
a realidade demográfica e laboral dos professores
do ensino público em Portugal, 2016/17 - 2020/21*

Autores

Isabel Flores (Coord.)
Cláudia Vajão
Rute Perdigão
Vanda Lourenço

© Fundação Belmiro de Azevedo
Dezembro de 2023
ISBN: 978-989-53711-5-0

Este estudo foi desenvolvido no âmbito do projeto de investigação *Necessidades de Professores em Portugal - Diagnóstico e Modelo de Gestão*, da ESCXEL – Education Data Research. As opiniões expressas nesta publicação refletem o posicionamento dos seus autores e não vinculam necessariamente o EDULOG nem a ESCXEL.

PROFESSORES SOB A LUPA

A realidade demográfica e laboral dos
professores do ensino público em Portugal
2016/17 - 2020/21

ÍNDICE

Contextualização	12
Nota Metodológica	13
Agradecimentos	15
CAPÍTULO 1. Caracterização sociodemográfica	17
Análise global	18
Professores por concelho	18
Professores por sexo	19
Professores por nacionalidade	20
Número de professores	20
Professores por ciclo de ensino	20
Professores por grupo de recrutamento	21
Idade dos professores	22
Idade média	22
Idade por ciclo de ensino	23
Idade por grupo de recrutamento	23
Professores com 60 anos ou mais	24
Professores com mais de 60 anos por nível e ciclo de ensino	25
Professores com 60 anos ou mais por grupo de recrutamento	25
CAPÍTULO 2. Procura e oferta de professores	27
Caracterização global	28
Alunos e professores no sistema	28
Evolução do número de alunos e turmas	31
Horas letivas disponíveis <i>versus</i> necessárias	34
Número de horas necessárias no 2º CEB	34
Número de horas necessárias no 3º CEB e Ensino Secundário	36
CAPÍTULO 3. Caracterização da situação contratual	37
Caracterização global	38
Situação contratual dos professores	38
Professores contratados por NUTS III	40
Contratos por ciclo de ensino	41
Contratos por grupos de recrutamento	42
Idade dos professores por vínculo contratual	44

ÍNDICE

CAPÍTULO 4. Caracterização da componente letiva	45
Distribuição do tempo de trabalho	46
Componente letiva	46
Componente letiva por grupo de recrutamento	47
Componente letiva em vários níveis e ciclos de ensino	48
Sem componente letiva	49
Associação com ausências por saúde	51
Com componente letiva completa	51
Associação com idade	53
Associação com situação contratual precária	54
Com horários incompletos	55
CAPÍTULO 5. Caracterização do absentismo	57
Introdução	58
Visão global	59
Número de dias de faltas	59
Padrão de faltas	60
Padrão de substituições	61
Caracterização das faltas por duração	61
Faltas de longa duração e território	65
Justificação para faltar	66
Antecipar o absentismo	68
Saúde	68
Idade	69
Distância da residência	70
Aproximar de casa por deslocação	71
Alunos sem aulas: os dados	71

ÍNDICE

ANEXO Caracterização dos concursos de professores	73
Recrutamento	74
Necessidades permanentes	74
Necessidades temporárias	74
Processo de concurso	75
Candidatura	76
1. Concurso interno e externo	76
2. Necessidades temporárias	76
Tipologia dos concursos	77
Concurso externo	77
Mobilidade de docentes	78
Reserva de recrutamento	79
Contratação de escola	80
Grupos de recrutamento	81
Apuramento de vagas para QZP	82
Códigos dos quadros de zona pedagógica e dos concelhos	83
Datas do processo de recrutamento de docentes	86
Datas das reservas de recrutamento	87

ÍNDICE DE FIGURAS

CAPÍTULO 1. Caracterização sociodemográfica

Figura 1 Evolução do número de professores.	18
Figura 2 Total de professores por concelho, 2016/17 e 2020/21.	19
Figura 3 Professores do sexo feminino por nível e ciclo de ensino (%).	19
Figura 4 Evolução dos professores com nacionalidade portuguesa (%).	20
Figura 5 Professores com nacionalidade portuguesa por alguns grupos de recrutamento (%).	20
Figura 6 Número de professores por nível e ciclo de ensino de ensino, 2016/17 e 2020/21.	21
Figura 7 Número de professores nos grupos de recrutamento do 2º CEB, 2016/17 e 2020/21.	21
Figura 8 Número de professores nos grupos de recrutamento 3º CEB e Ensino Secundário, 2016/17 e 2020/21.	22
Figura 9 Evolução da idade média dos professores.	23
Figura 10 Idade média dos professores por ciclo, 2016/17, 2018/19 e 2020/21.	23
Figura 11 Idade média dos professores nos grupos de recrutamento mais jovens, 2016/17 e 2020/21.	23
Figura 12 Professores com 60 anos ou mais (%) por NUTS III, 2016/17 e 2020/21.	24
Figura 13 Professores por ciclo (%), 2016/17, 2018/19 e 2020/21.	25
Figura 14 Grupos de recrutamento com mais de 25% de professores com idade superior a 60 anos, 2016/17 e 2020/21.	25

CAPÍTULO 2. Procura e oferta de professores

Figura 1 Evolução de professores e de alunos, 1º CEB ao Ensino Secundário.	29
Figura 2 Evolução dos professores e alunos do 1º CEB (Base 2017=100).	29
Figura 3 Evolução do número de professores e alunos no 2º CEB (Base 2017=100).	30
Figura 4 Evolução do número de professores e alunos no 3º CEB e Ensino Secundário (Base 2017=100).	30
Figura 5 Número de professores e turmas do 1º CEB.	31
Figura 6 Relação entre o número de turmas e de número de aluno no 2º CEB.	32
Figura 7 Evolução do Número de alunos e turmas no Ensino Secundário.	32
Figura 8 Número médio de alunos por turma, por nível de ensino, 2020/21.	33
Figura 9 Evolução do rácio alunos/professor.	33
Figura 10 Número de horas semanais necessárias para as turmas do 2º CEB por disciplina, 2020/21.	34
Figura 11 Necessidade e disponibilidade de horas letivas, 2020/21.	35
Figura 12 Tempo de lecionação disponível (%) que é ocupado no 3º CEB, face ao tempo total dos professores	36

ÍNDICE DE FIGURAS

CAPÍTULO 3. Caracterização da situação contratual

Figura 1 Evolução professores (%) por tipo de vínculo contratual.	39
Figura 2 Evolução professores por tipo de contrato (%).	39
Figura 3 Evolução professores por tipo de contrato (valor absoluto).	40
Figura 4 Professores contratados por NUTS III (%), 2016/17 e 2020/21.	41
Figura 5 Professores definitivos e contratados por ciclo (%), 2016/17 e 2020/21.	42
Figura 6 Professores com vínculo definitivo e contratados por grupo de recrutamento do 2º CEB (%), 2016/17 e 2020/21.	42
Figura 7 Professores com vínculo definitivo e contratados por grupo de recrutamento do 3º CEB e Ensino Secundário (%), 2016/17 e 2020/21.	43
Figura 8 Professores com vínculo definitivo e contratados por grupo de recrutamento do 3º CEB e Ensino Secundário (%), 2016/17 e 2020/21.	43
Figura 9 Evolução da idade média dos professores por tipo de vínculo contractual.	44
Figura 10 Idade média dos professores por vínculo contratual, 2020/21.	44

CAPÍTULO 4. Caracterização da componente letiva

Figura 1 Número médio de horas de Componente Letiva, 2016/17 a 2020/21.	46
Figura 2 Horas de redução à componente letiva para cargos, 2020/21.	47
Figura 3 Número médio de horas de componente letiva por grupo de recrutamento, 2020/21. As cores representam os ciclos do mais claro (1º CEB) para o mais escuro (3º CEB e secundário).	47
Figura 4 Horas médias dedicadas ao 1º CEB por professores dos 2º e 3º CEBs, 2016/17 e 2020/21.	48
Figura 5 Horas médias dedicadas ao 2º CEB por professores do 3º CEB, 2016/17 e 2020/21.	48
Figura 6 Horas médias dedicadas ao 3º CEB por professores do 2º CEB, 2016/17 e 2020/21.	49
Figura 7 Professores sem componente letiva (%).	49
Figura 8 Professores sem componente letiva (%) por grupo de recrutamento, 2018/19.	50
Figura 9 Professores sem componente letiva (%) e professores ausentes por razões de saúde, 2020/21.	51
Figura 10 Professores com componente letiva completa por grupo de recrutamento, 2020/21 (%).	52
Figura 11 Professores com componente letiva completa e idade média por grupo de recrutamento, 2020/21.	53
Figura 12 Professores com componente letiva completa (%) e professores contratados (%) por grupo de recrutamento, 2020/21.	54
Figura 13 Professores com horários incompletos (% , até 8 horas), 2016/17 a 2020/21.	55
Figura 14 Professores com horários incompletos (% , até 8 horas) por Grupo de recrutamento, 2020/21.	56

ÍNDICE DE FIGURAS

CAPÍTULO 5. Caracterização do absentismo

Figura 1 Causas para os alunos não terem aulas.	58
Figura 2 Número de dias de faltas dos professores.	59
Figura 3 Professores (%) por intervalo de dias de faltas anuais.	60
Figura 4 Percentagem de absentismo estrutural, % de professores que faltam 10 dias ou mais e que não são substituídos.	61
Figura 5 Absentismo (%) por escalão de intervalo de dias de faltas anuais, 2019/20.	61
Figura 6 Absentismo superior a 30 dias (%).	62
Figura 7 Distribuição de faltas de longa duração (%) por intervalo de dias.	62
Figura 8 Professores que faltam mais de 30 dias (%) por grupo de recrutamento, 2020/21.	63
Figura 9 Necessidades de professores para substituição de faltas superiores a 30 dias, 2020/21.	64
Figura 10 Faltas de longa duração por NUTS III e Concelho (%), 2019/20.	65
Figura 11 Distribuição das faltas por motivo.	66
Figura 12 Faltas totais por motivos de Saúde.	67
Figura 13 Evolução das faltas por motivos não ligadas à saúde.	68
Figura 14 Número de professores com faltas de longa duração por idade, 2019/20.	69
Figura 15 Distribuição das faltas de longa duração por idade dos professores (%), 2019/20.	69
Figura 16 Relação entre professores afastados do domicílio (%) e média de faltas por ano, 2020/21.	70
Figura 17 Comparação entre o modelo original e a informação que resulta da análise de dados.	72

ÍNDICE DE TABELAS

CAPÍTULO 2. Procura e oferta de professores

Tabela 1 Matriz curricular do 2º CEB.	34
--	----

CONTEXTUALIZAÇÃO

Nos últimos anos, a questão do envelhecimento do corpo docente, o aumento do número de professores que se aproximam da idade da reforma e a necessidade de sua substituição gradual têm ocupado um lugar de destaque na agenda política.

O “Estudo de diagnóstico de necessidades docentes de 2021 a 2030”, publicado pela Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência (DGEEC) em colaboração com a NOVA SBE¹, desempenhou um papel crucial ao projetar a procura por professores para a década. Esse estudo baseou-se na projeção das reformas dos docentes, do número de alunos nas escolas, calculando assim a necessidade de professores. Este estudo pioneiro teve um impacto significativo ao destacar o problema iminente da escassez de professores no futuro próximo. Transmitiu de maneira inequívoca a urgência de revitalizar a força de trabalho docente, que há muito tempo estava estagnada em termos de contratação.

O estudo que aqui apresentamos concentra-se na análise de um período recente, abrangendo os anos letivos de 2016/17 a 2020/21. O objetivo principal é fornecer uma compreensão abrangente das condições de trabalho dos professores, indo muito além das meras características sociodemográficas. Ao longo desta pesquisa, procurámos identificar quem são os professores, os tipos de contratos que os ligam às escolas, como gerem os horários letivos e não letivos, as disciplinas que lecionam e em que níveis de ensino o fazem. Além disso, investigámos a questão do absentismo de professores, analisando as suas diferentes manifestações e durações. Também traçámos o perfil dos professores que tendem a acumular dias de falta e procurámos identificar as variáveis associadas a esse tipo de ausência. O nosso objetivo é fornecer evidências que possam apoiar a formulação de políticas públicas, enriquecendo o debate com dados concretos e trazendo números para a discussão sobre a situação atual dos alunos sem aulas.

É importante destacar que este estudo se concentra no período entre 2016 e 2021, anterior a algumas das alterações legislativas mais recentes. Na época, a substituição de professores ocorria apenas para faltas superiores a 30 dias, os grupos de recrutamento eram de configuração distinta dos que estão atualmente em vigor, e a legislação sobre a vinculação dinâmica ainda não existia. Estas mudanças na política de gestão de docentes poderão ter um impacto na relação contratual dos professores e na sua estabilidade nas escolas, sendo necessários estudos adicionais para avaliar esses efeitos.

Por fim, é importante esclarecer que os dados apresentados neste estudo podem diferir ligeiramente dos dados nos relatórios da DGEEC. Isso ocorre porque excluímos da análise alguns grupos de recrutamento e considerámos apenas os professores que estavam efetivamente a lecionar na escola. Em alguns casos, arredondámos o número de professores em serviço para preservar o anonimato.

[1] Luís Catela Nunes et al., 2021, DGEEC.

NOTA METODOLÓGICA

Este estudo foi realizado a partir das bases de dados do sistema MISI² e E360, recolhidas e disponibilizadas pela DGEEC. Estas bases de dados foram facultadas à equipa de investigação em novembro de 2022 com o nível de detalhe micro, às quais foi concedido acesso exclusivo no centro de análise de dados da DGEEC.

Todos os dados solicitados foram disponibilizados para cinco anos letivos (de 2016/17 a 2020/21), os últimos disponíveis à data do início dos trabalhos. Os dados originais foram disponibilizados em ficheiros autónomos:

- Dados sociodemográficos e de situação contratual dos professores
- Faltas e absentismo dos professores
- Cargos dos professores

A escolha de variáveis foi feita a partir da matriz disponibilizada, sendo criada pela DGEEC uma identidade de professor anonimizada, que permitiu a ligação entre as diversas bases de dados. Estes dados são referentes a toda a população de professores em Portugal Continental a lecionar em escolas da rede pública, entre o ensino Pré-Escolar e o Ensino Secundário.

A base continha professores em duplicado que foram retirados mediante os seguintes critérios:

- a) Professores que tinham várias entradas exatamente iguais em todas as variáveis,
- b) Professores que estavam em dois ou mais agrupamentos, mas apenas com horário em um – tendo sido mantido o local onde detinham horário³.

Foram mantidos os professores que, apesar de estarem em duplicado, apresentavam horário em Agrupamentos / Escolas Não Agrupadas distintas.

Para garantir o anonimato de todos os professores, sempre que o nível de desagregação dos dados indicava menos de 4 professores, foi considerado um $n < 4$. Para efeito de cálculos, todas estas situações são apresentadas nos nossos trabalhos como $n=2$. Este condicionamento afeta a comparação dos dados a nível de Grupo de Recrutamento e de Agrupamento de Escolas / Escolas Não Agrupadas, podendo causar algumas pequenas discrepâncias nas comparações entre os números nacionais e o somatório de todos os grupos de recrutamento.

[2] O sistema MISI é o sistema de informação onde são recolhidos dados da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário, das escolas públicas tuteladas pelo Ministério da Educação e Ciência (MEC), escolas privadas com contrato de associação, escolas privadas com contrato de patrocínio, escolas privadas profissionais da área de Lisboa e Vale do Tejo e de todas as outras escolas privadas que manifestem interesse em facultar dados ao MEC por esta via. [DGEEC in [https://www.dgeec.mec.pt/np4/179/%7B\\$clientServletPath%7D/?newsId=213&fileName=MISI_FAQ_siteDGEEC_20130218.pdf](https://www.dgeec.mec.pt/np4/179/%7B$clientServletPath%7D/?newsId=213&fileName=MISI_FAQ_siteDGEEC_20130218.pdf)].

[3] Estes professores foram depois recuperados para fins de cálculo de professores em mobilidade entre escolas.

Foram excluídos da análise alguns grupos de recrutamento⁴ por se tratar de grupos que dão apoio ao funcionamento da escola⁵ ou grupos com menos de 250 docentes a nível nacional.

As análises de associação ou correlação entre variáveis foram realizadas utilizando os microdados, o que nos permite compreender a ligação indivíduo a indivíduo.

Algumas variáveis originais foram reagrupadas para facilitar a sua compreensão, nomeadamente no que respeita a motivo de faltas, cargos e tipologia de contratos⁶. Os intervalos de agrupamento por classes etárias e número de faltas foi determinado pela equipa de investigação.

Os dados adicionais sobre a população de alunos foram obtidos através dos ficheiros públicos disponibilizados pela DGEEC no portal Infoescolas.

A associação às NUTS III foi realizada pela equipa de investigação, sendo que apenas os concelhos e distritos dos Agrupamentos / Escolas não Agrupadas constavam das bases de dados originais. Foi ainda criada uma variável que permitiu compreender se o professor residia no mesmo distrito da escola onde trabalha, através da comparação do código de distrito entre morada pessoal e escola.

Os dados são apresentados em 5 capítulos de caracterização das diferentes componentes da vida profissional dos professores, com um olhar a nível nacional. Foram utilizadas divisões por grupos de recrutamento, NUTS III e concelhos sempre que esse detalhe enriquecia a análise. É ainda apresentado um “Anexo” que resulta de uma análise à legislação e múltiplas formas de contratação de professores em vigência até 2021.

Uma visão mais detalhada, com a mesma lógica de agrupamento em cinco categorias, surge num *dashboard* publicado online, que permite compreender a situação dos professores a nível de Agrupamento / Escola não agrupada e grupo de recrutamento de professores. Este *dashboard* está disponível para consulta em edustat.pt.

Foi utilizado o software SPSS 28 para o tratamento das variáveis e obtenção de indicadores, regressões e testes de associação. Foi utilizado o Excel para a realização de gráficos. Os mapas foram obtidos a partir da utilização do software *Datawrapper*⁷, com os intervalos definidos pela equipa de investigação por forma a assegurar a comparação entre os diversos mapas. O *dashboard* foi realizado em *PowerBI*.

[4] AEC, Educação Moral e Religiosa, Inglês do Primeiro Ciclo, Latim e Grego, Alemão, Ciências Agropecuárias, Língua Gestual Portuguesa, Educação Especial 2 e 3, Técnicos Especializados e Técnicas Especiais.

[5] A exceção foi o grupo de recrutamento de Educação Especial 1 que foi analisado por ser bastante grande, apesar de ser um grupo de apoio à lecionação.

[6] A pulverização por muitas categorias dificulta a interpretação.

[7] www.datawrapper.de

AGRADECIMENTOS

Este estudo foi possível com o apoio financeiro do EDULOG – Think tank para a Educação da Fundação Belmiro de Azevedo, a quem deixamos o nosso sincero agradecimento.

Agradecemos também a todos os funcionários da DGEEC que com esta equipa colaboraram mostrando uma grande generosidade, disponibilidade e profissionalismo. Nomeadamente ao Nuno Rodrigues, que desde o primeiro momento acolheu com entusiasmo as nossas investigações, à Joana Duarte e à Susana Fernandes, que nos disponibilizaram os dados e nos apoiaram nas dúvidas e acesso à informação já tratada.

Por fim agradecer à Associação ESCXEL que iniciou recentemente a sua atividade com o objetivo de contribuir para mais análises de dados na educação, fazendo a ligação entre a evidência e as políticas públicas. Esta associação permite a junção de diversos investigadores com interesse nestas áreas, com competências e percursos de vida distintos, permitindo olhares multidisciplinares.

CAPÍTULO I

CARACTERIZAÇÃO SOCIODEMOGRÁFICA

Cláudia Vajão

A análise sociodemográfica do grupo profissional que são os professores permite-nos identificar tendências e padrões ao longo do tempo, tendo em conta os níveis e ciclos de ensino, grupos de recrutamento e distribuição geográfica. Apenas é analisado o sistema público de educação entre 2016 e 2021, abrangendo cinco anos letivos.

- O número total de professores aumentou em 6% entre os anos letivos de 2016/17 e 2020/21.
- O aumento no número de professores é transversal aos grupos de recrutamento, com incidência especial no 3º CEB e Ensino Secundário.
- As regiões do interior Norte e Centro apresentam uma redução percentual do número de professores no período analisado, mostrando assimetrias regionais de crescimento.
- Verifica-se uma concentração do número de professores no litoral, coincidindo com a distribuição da população.
- A profissão de professor continua a ser feminizada, sem grandes alterações ao longo do período analisado.
- O número de professores de nacionalidade não portuguesa tem crescido ligeiramente, com uma representação mais expressiva no grupo de recrutamento de Música.
- A idade média dos professores tem aumentado ao longo dos anos (51,2 em 2021), estando acima da idade média da população empregada em Portugal (48,7 anos).
- Um em cada quatro dos educadores de infância tem mais de 60 anos.
- A percentagem de professores com idade igual ou superior a 60 anos acentuou-se em todo o território.
- Há, em 2020/21, sete regiões com mais de 18% de professores com idade superior a 60 anos, quando em 2016/17 nenhuma região ultrapassava os 15%.

ANÁLISE GLOBAL

Os dados mostram que o número de professores aumentou 6% entre os anos letivos de 2016/17 e de 2019/20, representando um aumento de sete mil professores (de 120 mil para 127 mil), de acordo com as bases de dados de registo de professores⁸. De referir que este total engloba todos os professores – os efetivos, os contratados para suprir necessidades anuais e os contratados para suprir necessidades temporárias.

Entre os anos letivos de 2018/19 e 2019/20 observa-se um crescimento de 3% no número de professores, seguido de estabilização (Figura 1).

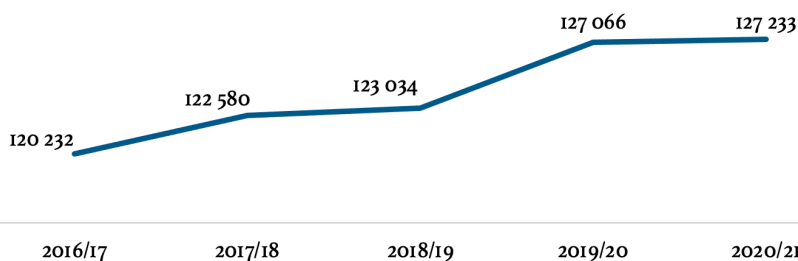


Figura 1 Evolução do número de professores.

PROFESSORES POR CONCELHO

A análise da distribuição de professores no território mostra uma maior concentração na zona litoral e ainda em torno das cidades de maior dimensão. Esta distribuição não apresenta diferenças relevantes, podendo ainda assim destacar-se os municípios das Áreas Metropolitanas de Lisboa e do Porto, com o maior crescimento no número de professores a nível nacional. A litoralização do território está estabilizada, sem ser visível qualquer redistribuição populacional. O sistema educativo é um serviço que tem de se adaptar às migrações territoriais, reforçando a oferta onde existe procura real (Figura 2).

[8] Foram excluídos todos os grupos de recrutamento cujo contingente de professores não garantia a confidencialidade da informação, assim como os grupos de recrutamento cujos professores não são titulares de disciplinas/turmas por serem serviços de apoio ao funcionamento escolar. Por esse motivo os números estão deflacionados aos números apresentados nas bases de dados de registo de professores. Os dados tratados são apenas para Portugal Continental.

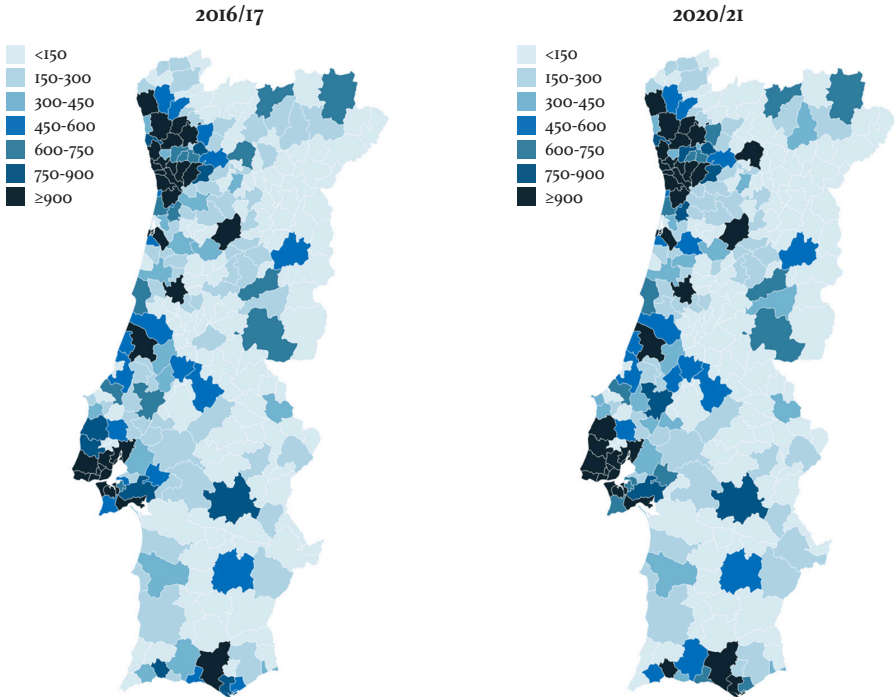


Figura 2 Total de professores por concelho, 2016/17 e 2020/21.

PROFESSORES POR SEXO

Em todos os níveis e ciclos de ensino os professores são maioritariamente do sexo feminino, sem se observarem alterações relevantes ao longo do período em análise⁹. É na educação pré-escolar e no 1º CEB que a taxa de feminização é maior (Figura 3).

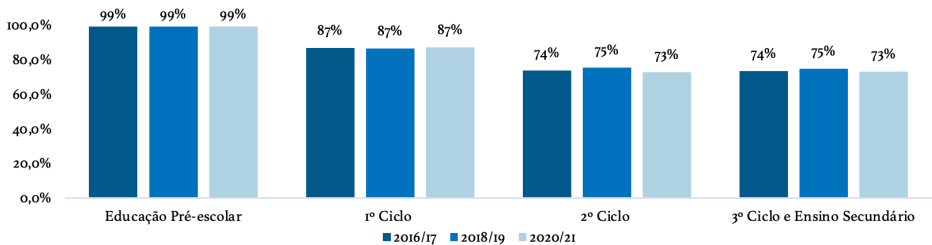


Figura 3 Professores do sexo feminino por nível e ciclo de ensino (%).

[9] No gráfico apresentam-se apenas três anos para facilitar a visualização.

PROFESSORES POR NACIONALIDADE

A maioria dos professores tem nacionalidade portuguesa, tendência constante ao longo do período em análise, apesar da diferença de 1 pp (ponto percentual) entre os anos letivos 2016/17 e 2020/21. Sendo uma diferença pequena, representa cerca de 1200 professores (Figura 4).

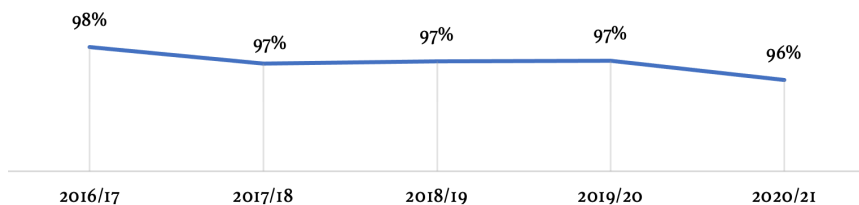


Figura 4 Evolução dos professores com nacionalidade portuguesa (%).

O grupo de recrutamento com maior incidência de professores de outras nacionalidades é o da Música, sendo esta uma realidade que se mantém ao longo do período em estudo. O grupo de recrutamento de Espanhol tem um valor superior à média e tem vindo a crescer. Importa ainda referir que os professores pertencentes aos grupos de recrutamento de Música e Espanhol são os que apresentam maior percentagem de professores contratados¹⁰ (Figura 5).

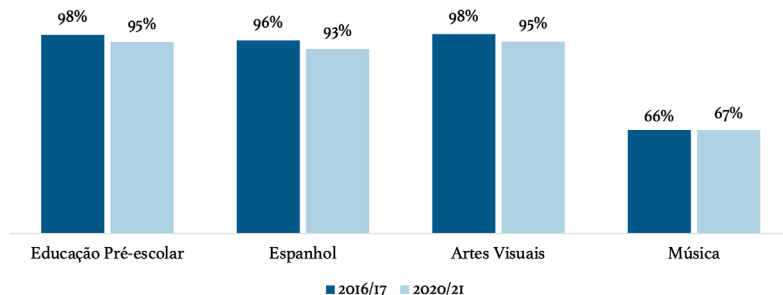


Figura 5 Professores com nacionalidade portuguesa por alguns grupos de recrutamento (%).

NÚMERO DE PROFESSORES

Professores por ciclo de ensino

Os dados mostram-nos que o número de professores aumentou em todos os ciclos de ensino entre os anos letivos de 2016/17 e 2020/21. Os aumentos mais expressivos verificaram-se no número de professores de educação Pré-Escolar, com um aumento de 13%, e do 3º CEB

[10] Maior detalhe poderá ser visto no capítulo sobre contratação.

e Ensino Secundário, com um crescimento de 6%. Os professores do 1º CEB apresentam um aumento de 4% e os do 2º CEB crescem 1% (Figura 6).

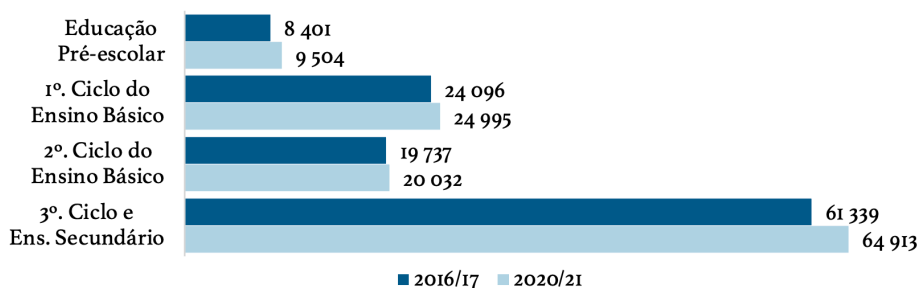


Figura 6 Número de professores por nível e ciclo de ensino de ensino, 2016/17 e 2020/21.

Professores por grupo de recrutamento

Dada a tendência de crescimento do número de professores nos cinco anos em apreciação, importa analisar quais os grupos de recrutamento onde se pode observar um maior aumento. Dado que a educação Pré-Escolar e o 1º CEB têm um regime de monodocência, esta análise incide apenas sobre os restantes ciclos.

No 2º CEB observa-se um aumento no número de professores dos grupos de recrutamento de Educação Física (+9%), de Educação Musical (+7%) e de Português e Estudos Sociais/História (+6%). No sentido inverso, há um decréscimo no número de professores de Matemática e Ciências da Natureza (-4%), Português e Francês (-3%) e ainda Português e Inglês (-2%) (Figura 7).

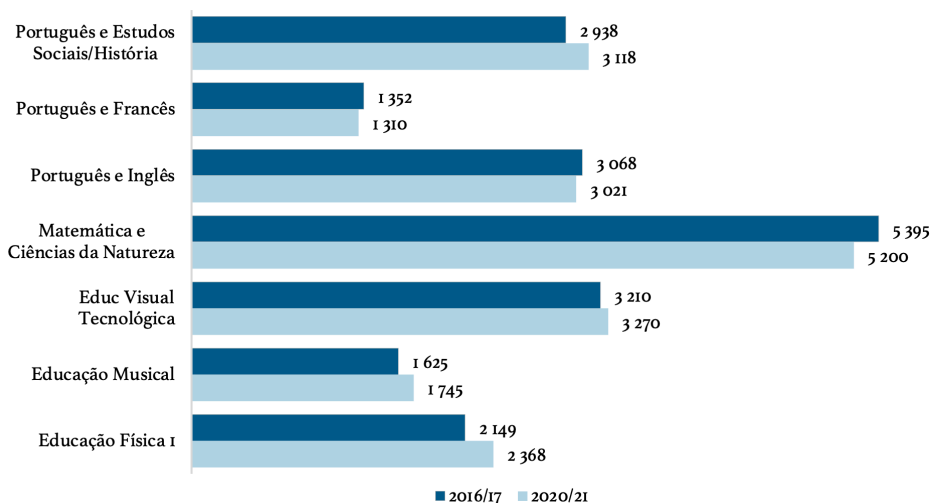


Figura 7 Número de professores nos grupos de recrutamento do 2º CEB, 2016/17 e 2020/21.

Nos grupos de recrutamento do 3º CEB e Ensino Secundário verificou-se um aumento de 6%, com o número de professores de Música a crescer muito acima da média (+22%), assim como os de Informática (+15%), Educação Física (+13%) e Francês (+11%). Verifica-se ainda uma redução no número de professores de Educação Tecnológica (-19%), Alemão (-7%) e Eletrotecnia (-6%) (Figura 8).

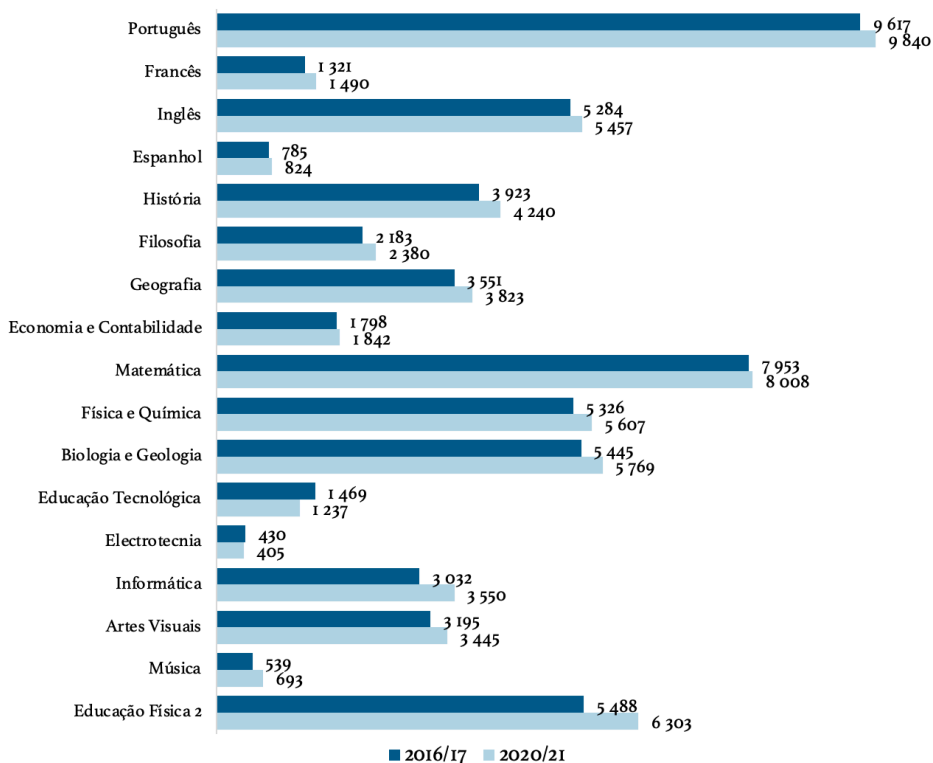


Figura 8 Número de professores nos grupos de recrutamento 3º CEB e Ensino Secundário, 2016/17 e 2020/21.

IDADE DOS PROFESSORES

Idade média

A idade média dos professores tem vindo a aumentar ao longo do período em análise, situando-se em 51,2 anos (2020/21). Tendo em consideração a idade média da população empregada, que se situa nos 48,7 anos, os professores do Ensino Básico e Secundário são, em média, mais velhos (Figura 9).

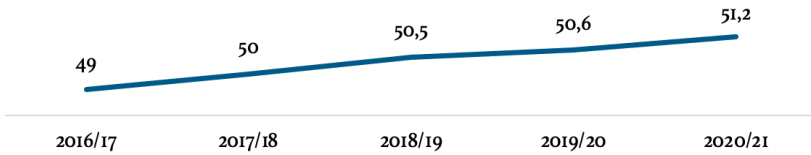


Figura 9 Evolução da idade média dos professores.

Idade por ciclo de ensino

A análise da idade média dos professores por nível e ciclo de ensino confirma a tendência observada para a população portuguesa, verificando-se que em 2020/21 a idade média em todos os níveis e ciclos de ensino era superior a 50 anos (Figura 10).

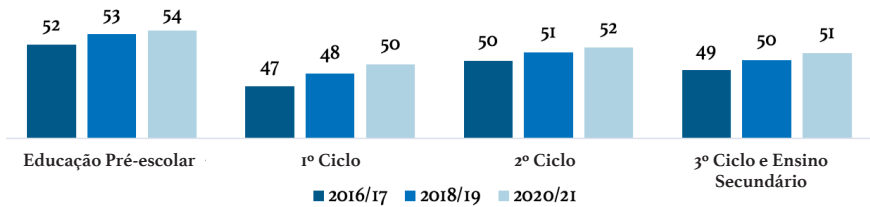


Figura 10 Idade média dos professores por ciclo, 2016/17, 2018/19 e 2020/21.

Apesar de a situação ser idêntica em todos os níveis e ciclos de ensino, parece-nos importante salientar que na educação Pré-Escolar apresenta uma idade média mais elevada (54 anos) em 2020/21.

Idade por grupo de recrutamento

Apenas quatro grupos de recrutamento registam uma idade média inferior a 50 anos, todos estes correspondentes aos grupos de recrutamento que apresentaram maior crescimento em número de professores, quando comparados os anos letivos de 2016/17 e 2020/21 (Figura 11).

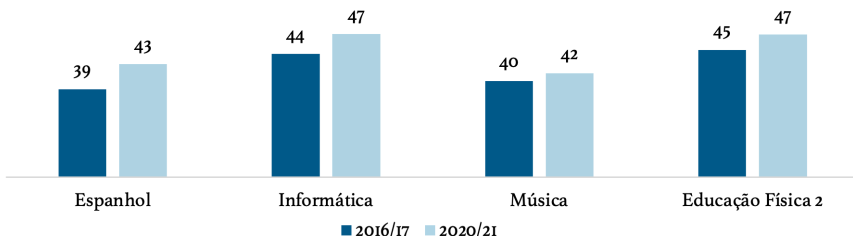


Figura 11 Idade média dos professores nos grupos de recrutamento mais jovens, 2016/17 e 2020/21.¹¹

Professores com 60 anos ou mais

Face ao aumento geral da idade média dos professores ao longo do período em análise, é importante observar com maior detalhe o grupo de professores com 60 anos ou mais, uma vez que com base neste grupo se pode antecipar a necessidade de substituição de professores a médio prazo.

Verifica-se um aumento na percentagem de professores com 60 ou mais anos por NUT III nos anos letivos de 2016/17 e 2020/21, com diversas regiões a ultrapassar os 18%. Esta análise e monitorização permite identificar os locais onde a médio prazo será necessário reforçar a renovação de professores (Figura 12).

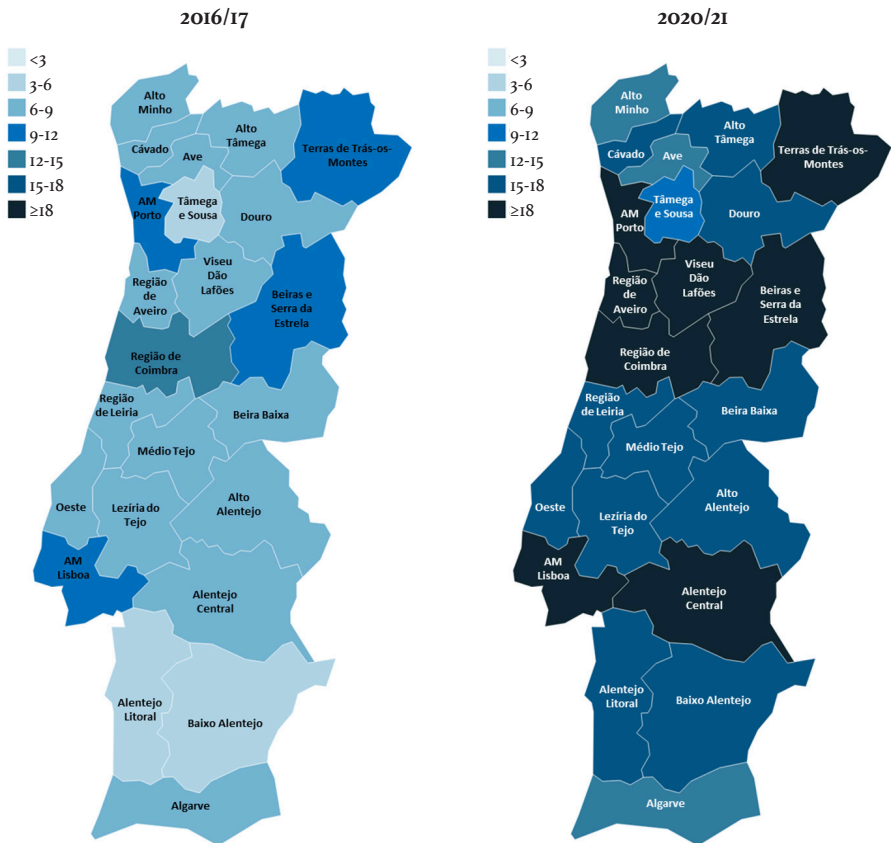


Figura 12 Professores com 60 anos ou mais (%) por NUTS III, 2016/17 e 2020/21.

[11] Educação Física 2 refere-se ao grupo de recrutamento dos professores desta disciplina para o 3º ciclo e secundário.

Professores com mais de 60 anos por nível e ciclo de ensino

Em todos os níveis e ciclos de ensino a incidência de professores com 60 anos ou mais aumentou entre os anos letivos de 2016/17 e 2020/21. Na educação Pré-Escolar o aumento é acentuado, verificando-se que um em cada quatro educadores de infância tinha 60 anos ou mais (Figura 13).

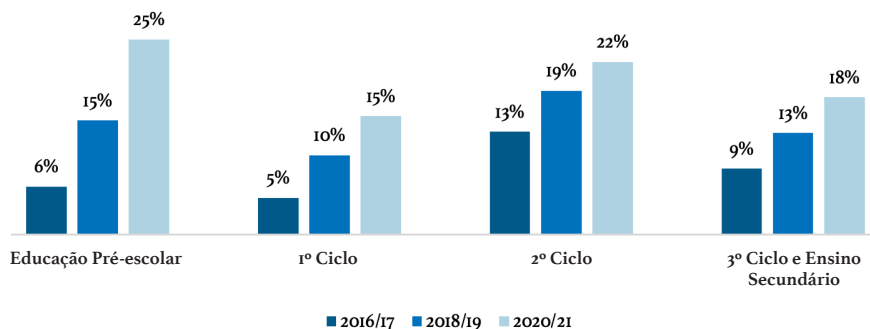


Figura 13 Professores por ciclo (%), 2016/17, 2018/19 e 2020/21.

Professores com 60 anos ou mais por grupo de recrutamento

Analisando em específico a idade média dos professores por grupo de recrutamento, verifica-se que no 2º CEB existe maior incidência de professores com 60 anos ou mais, embora o caso mais extremo seja o grupo de recrutamento de Educação Tecnológica, onde 70% dos professores no ano letivo de 2020/21 tinham 60 anos ou mais (Figura 14).

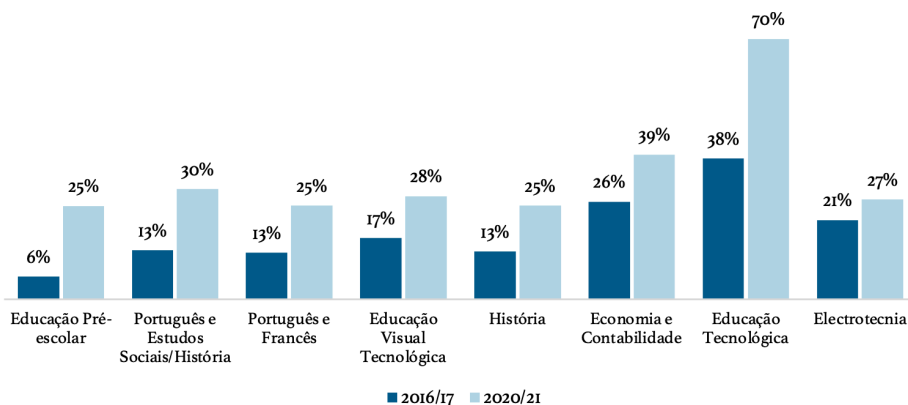


Figura 14 Grupos de recrutamento com mais de 25% de professores com idade superior a 60 anos, 2016/17 e 2020/21.

CAPÍTULO 2

PROCURA E OFERTA DE PROFESSORES

Isabel Flores

A análise de dados retrospectivos do sistema, quando reúne informação de professores, alunos e a distribuição de turmas, destaca um aspeto concreto: existe um excesso de professores nas escolas para lecionar a carga horária semanal presente nas matrizes curriculares, já depois de descontadas as reduções de horário. Este excesso pode ser explicado pelo conjunto de professores que estão nas escolas a substituir colegas ausentes.

- Os professores que existem no sistema são suficientes para assegurar as matrizes curriculares de cada nível e ciclo de ensino.
- O número de alunos tem diminuído, com maior impacto no 1º CEB.
- No Ensino Secundário tem-se registado um ligeiro crescimento no número de alunos.
- O número de professores tem vindo a aumentar, resultando num menor número de alunos por professor.
- Há excesso de horas letivas disponíveis. O número de horas letivas previstas está acima do número de horas necessárias.
- A diversidade de disciplinas entre níveis e ciclos de ensino que podem ser lecionadas por um mesmo professor torna complexo o encontro da oferta e da procura a nível nacional.

CARACTERIZAÇÃO GLOBAL

A análise da necessidade de docentes a nível global é um exercício complexo, pelo menos para o 3º CEB e Ensino Secundário, dada a diversidade da oferta curricular e a possibilidade de cada professor lecionar disciplinas distintas em diversos níveis e ciclos de ensino¹.

O encontro entre a procura e oferta de professores é mais fidedigno quando calculado agrupamento a agrupamento e ponderada a oferta para o ano letivo seguinte. Tais algoritmos serão discutidos numa segunda fase do estudo, ainda em curso.

A metodologia utilizada parte de uma base de horas disponíveis em cada escola para o ensino das disciplinas que estão regulamentadas em sede de horários, assumindo que o excedente horário é utilizado nas vertentes que aqui não se conseguem antever.

Esta análise exclui a Educação Pré-Escolar por falta de dados concertados sobre o número de salas deste nível de educação.

Alunos e professores no sistema

A evolução, quer do número de alunos quer do número de professores no sistema, tem assumido trajetórias opostas – enquanto os alunos diminuem, os professores aumentam –, o que resulta na redução do rácio alunos/professor (Figura 1).

Esta redução pode estar associada a currículos de gestão mais flexível, ao maior número de horas de aulas² e também à redução da componente letiva associada ao envelhecimento da classe docente³.

[1] Grupos de recrutamento do 3º CEB e Ensino Secundário: 290 Educação Moral e Religiosa, 300 Português, 310 Latim e Grego, 320 Francês, 330 Inglês, 340 Alemão, 350 Espanhol, 400 História, 410 Filosofia, 420 Geografia, 430 Economia e Contabilidade, 500 Matemática, 510 Física e Química, 520 Biologia e Geologia, 530 Educação Tecnológica, 540 Eletrotécnica, 550 Informática, 560 Ciências Agropecuárias, 600 Artes Visuais, 610 Música e 620 Educação Física

[2] Veja-se a matriz curricular do 2º CEB presente no Decreto-Lei nº 139/2012 de 5 de julho e, posteriormente, no Decreto-Lei nº 55/2018, de 6 de julho.

[3] O art.º 79º do ECD prevê a redução da componente letiva do trabalho semanal dos docentes dos 2º e 3º CEB e do Ensino Secundário e da educação especial que é de 22 horas até ao limite de oito horas, nos termos seguintes: a) De duas horas logo que os docentes atinjam 50 anos de idade e 15 anos de serviço docente; b) De mais duas horas logo que os docentes atinjam 55 anos de idade e 20 anos de serviço docente; c) De mais quatro horas logo que os docentes atinjam 60 anos de idade e 25 anos de serviço docente. Quanto aos docentes da Educação Pré-Escolar e do 1º CEB do ensino básico em regime de monodocência, que completem 60 anos de idade, independentemente de outro requisito, podem requerer a redução de cinco horas das 25 horas de componente letiva semanal.

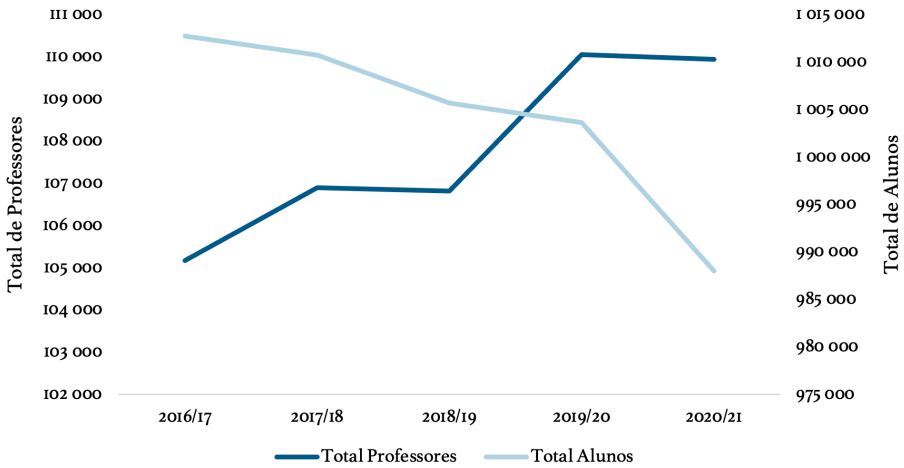


Figura 1 Evolução de professores e de alunos, 1º CEB ao Ensino Secundário.⁴

Esta variação, quando analisada de modo desagregado, é mais ténue. Considerando o ano letivo 2016/17 como ano de referência, verifica-se uma diminuição no número de alunos a um ritmo constante no 1º CEB (8 pp) em conformidade com a quebra de natalidade verificada desde 2011, que se fará progressivamente sentir nos restantes anos de escolaridade (Figura 2).

Os professores do 1º CEB aumentaram em 2020/21 cerca de 5 pp face ao ano base (2016/17), o que pode espelhar o maior número de baixas médicas em período de pandemia, obrigando à substituição de professores. Será necessária a análise dos dados referentes a 2021/22 para compreender se este aumento é permanente ou conjuntural.

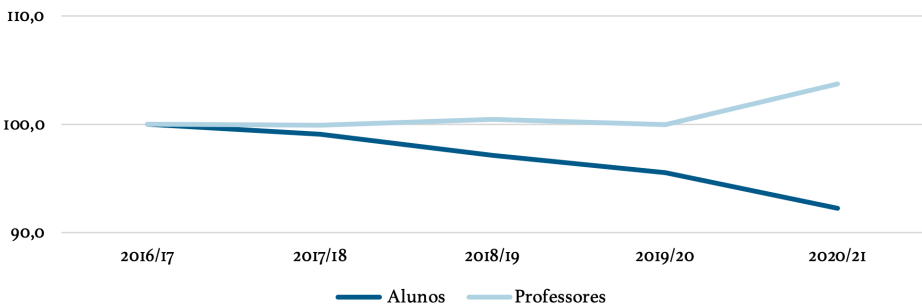


Figura 2 Evolução dos professores e alunos do 1º CEB (Base 2017=100).

[4] Todas as vias de ensino no sistema público.

No que reporta ao 2º CEB, é apenas no último ano letivo que a quebra de alunos se começa a fazer sentir (- 3 pp), enquanto o número de professores se mantém bastante constante, com apenas pequenas oscilações. Em 2020/21 tinha aumentado 1 pp face a 2016/17 (Figura 3).

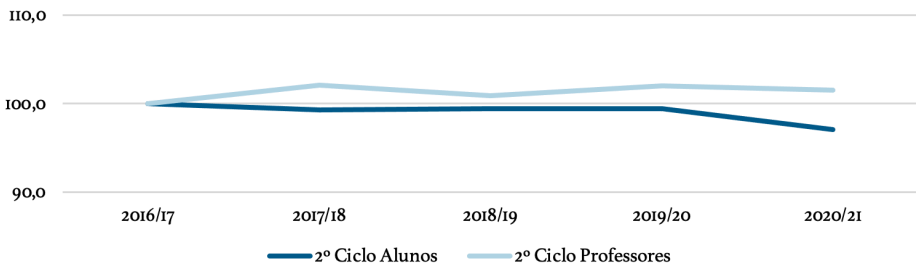


Figura 3 Evolução do número de professores e alunos no 2º CEB (Base 2017=100).

No que se refere ao 3º CEB e Ensino Secundário, incluindo as vias profissionalizantes, o número de alunos tem crescido de forma ténue, enquanto o número de professores teve um aumento mais acentuado, na ordem dos 6 pp (Figura 4).

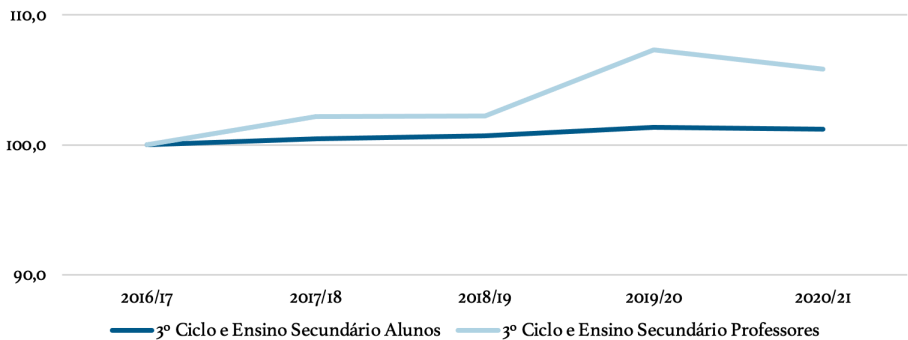


Figura 4 Evolução do número de professores e alunos no 3º CEB e Ensino Secundário (Base 2017=100).

Evolução do número de alunos e turmas

Importa aprofundar a análise através de informação em número de horas disponíveis dos professores para lecionar e as necessidades impostas pelas matrizes de horário. Esse é o indicador que nos permitirá verificar se existe uma necessidade estrutural de aumentar o número de professores nas escolas.

O número de turmas no 1º CEB tem vindo a reduzir, em contraciclo com os professores colocados, o que significa que existe um número crescente de professores sem turma nas escolas. Observamos uma diminuição no número de turmas, de cerca de 24.600 para 23.300, enquanto o número de professores está perto dos 25.000 (Figura 5).

No 1º CEB, lecionado em regime de monodocência, é fácil e direta a associação entre o número de professores no sistema e o número de turmas, verificando-se um excesso de professores na ordem dos 1700 em 2020/21.

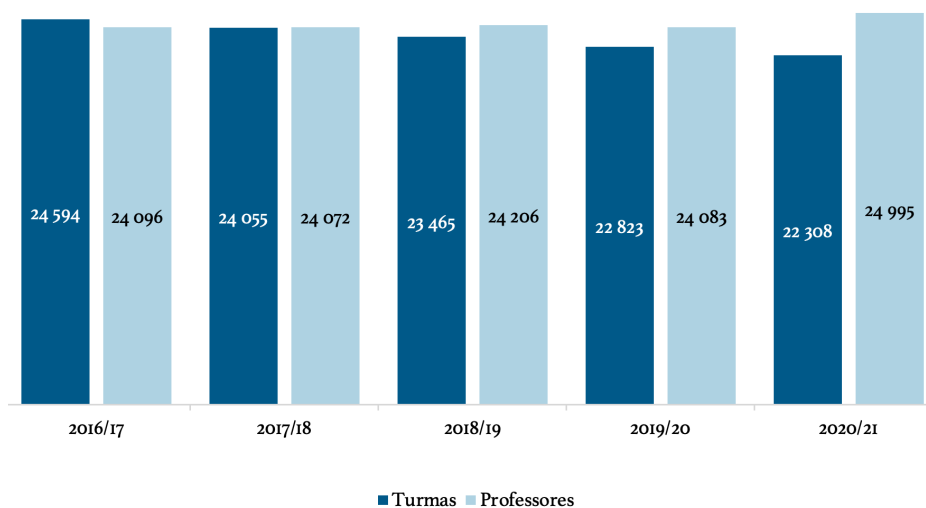


Figura 5 Número de professores e turmas do 1º CEB.

Já nos restantes níveis e ciclos de ensino esta correspondência torna-se mais complexa dado que cada turma necessita de diversos docentes.

O número de turmas tem acompanhado a ligeira oscilação no número de alunos, verificando-se uma queda mais acentuada no último ano considerado (Figura 6).

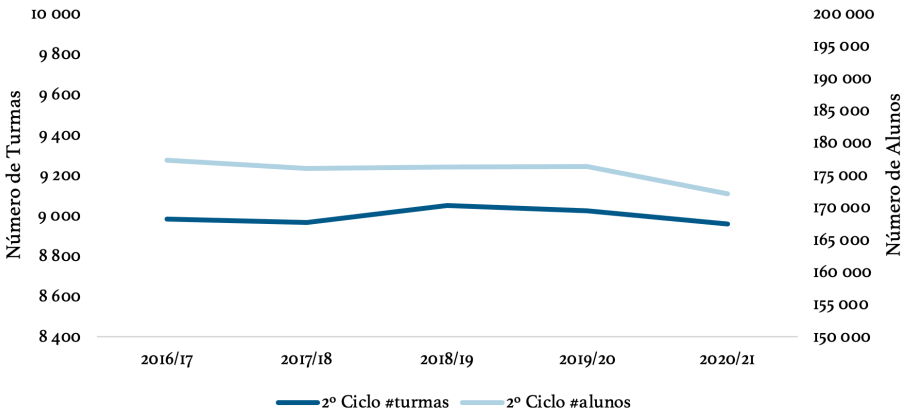


Figura 6 Relação entre o número de turmas e de número de aluno no 2º CEB.

No Ensino Secundário, a evolução do número de turmas e do número de alunos tem sido consistente, dado que o número de alunos não tem variado. Esta situação é idêntica para a via Científico-Humanística (CH) e para os Cursos-Profissionais (CP) (Figura 7).

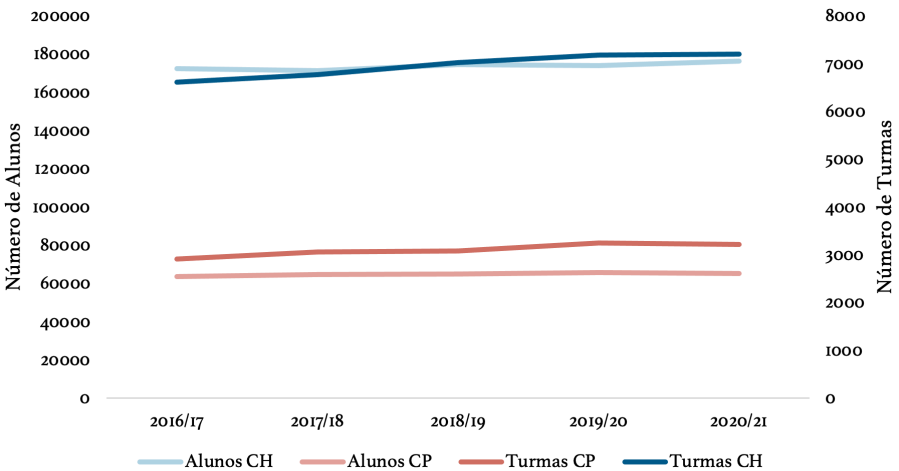


Figura 7 Evolução do Número de alunos e turmas no Ensino Secundário.

Esta evolução permite explicar a estabilidade do número médio de alunos⁵ por turma nos últimos anos, com turmas mais reduzidas no 1º CEB e aumentando à medida que se progride no nível e ciclo de ensino (Figura 8).

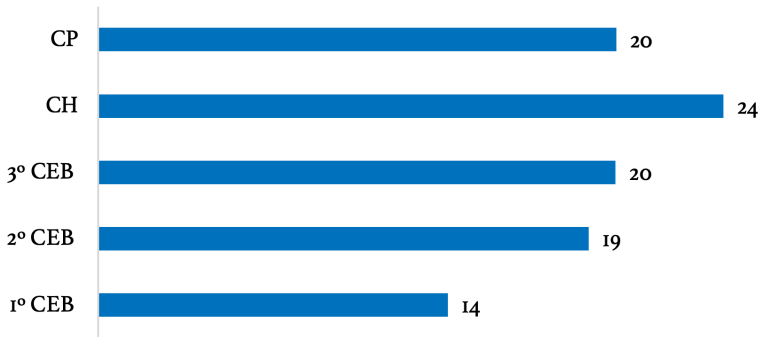


Figura 8 Número médio de alunos por turma, por nível de ensino⁶, 2020/21.

O rácio de alunos por professor tem vindo a diminuir, principalmente no 1º CEB (Figura 9).

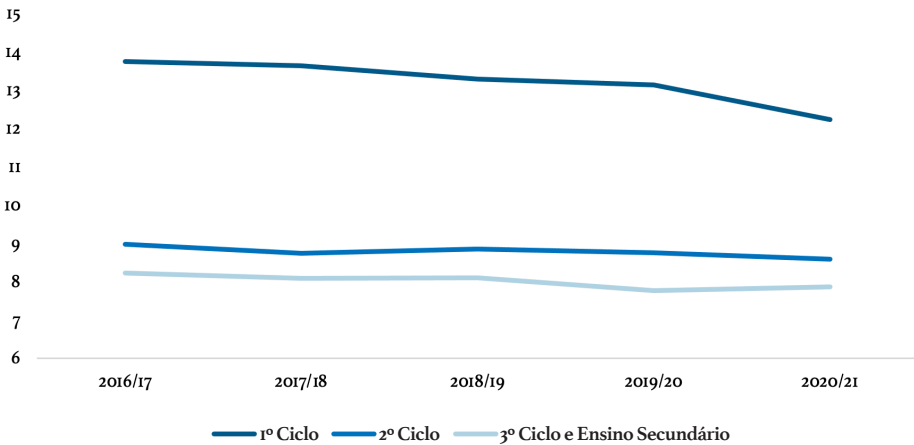


Figura 9 Evolução do rácio alunos/professor.

[5] O número de alunos é proveniente do infoescolas, onde se descontaram os alunos que frequentam as escolas privadas.

[6] Estes números foram calculados tendo em conta o número de alunos inscritos nas escolas da rede pública, o número de professores e a diversidade curricular. CH – Científico-humanístico | TP – Técnico-profissional.

HORAS LETIVAS DISPONÍVEIS *VERSUS* NECESSÁRIAS

Número de horas necessárias no 2º CEB

Em 2021, a matriz curricular⁷ para o 2º CEB delibera a necessidade do seguinte número de horas para cada turma, considerando que semanalmente é distribuído em tempos de 45 minutos, a que corresponde uma hora do tempo letivo dos professores (Tabela 1):

	5º ano	6º ano	total do ciclo			
Áreas disciplinares	Línguas e Estudos Sociais – Português, Inglês, História e Geografia	(b) 12	(b) 12	24		
	Matemática e Ciências – Matemática, Ciências Naturais	(c) 9	(c) 9	18		
	Educação Artística e Tecnológica (ed. Visual; Educação Tecnológica; Educação Musical)	(d) 6	(d) 6	12		
	Educação Física	3	3	6		
Tempo a cumprir				30	30	60
Apoio ao Estudo (g)				5	5	10

Tabela 1 Matriz curricular do 2º CEB.

Desta forma, e considerando o número de turmas do 2º CEB em 2021 a nível nacional (8.957 turmas), serão necessárias, para cada disciplina, o seguinte número de horas semanais por turma (Figura 10):

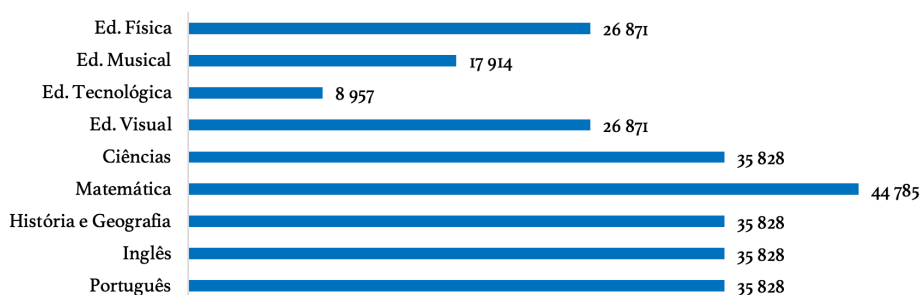


Figura 10 Número de horas semanais necessárias para as turmas do 2º CEB por disciplina, 2020/21.

[7] <https://www.dge.mec.pt/matriz-curricular-do-2o-ciclo>. De referir que o ensino artístico sofreu alterações à matriz curricular em 2022 (portaria 65/2022). Essas alterações específicas não estão aqui espelhadas e devem ser tidas em conta ao nível micro da gestão de professores. O número de turmas destas tipologias de ensino é ainda reduzido e não se consegue espelhar neste trabalho a nível nacional.

Dado que os professores podem lecionar várias disciplinas, e podem ser originários de grupos de recrutamento diferentes, estes cálculos a nível agregado devem ter em conta as grandes áreas disciplinares. Desta forma verifica-se que em todas as disciplinas existe um excedente do número de horas disponíveis para leção face à estrita necessidade das escolas, de acordo com a matriz curricular e o número de turmas.

Esta análise considera o tempo letivo médio dos docentes, depois de descontadas todas as horas de redução de tempo letivo por direção de turma, idade, cargos na escola⁸, deslocamentos para outros serviços e horários zero. Estas serão horas que os professores lecionam para lá da matriz curricular⁹ (Figura 11):

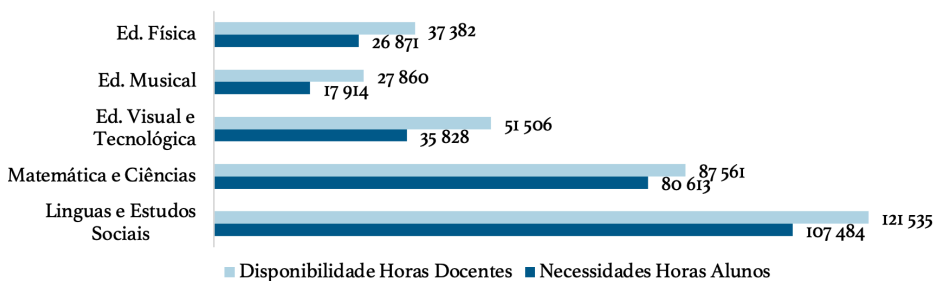


Figura 11 Necessidade e disponibilidade de horas letivas, 2020/21.

De referir que este estudo contempla todos os professores que estão nas matrizes escolares, incluindo os que estão ausentes e os que estão em regime de substituição. Verifica-se que nos nossos cálculos surgem 10% a 15% de horas letivas a mais, o que está em linha com a percentagem de professores em ausência de longa duração (ver capítulo de absentismo).

A matriz contempla também a obrigatoriedade de a escola ter apoio para os alunos, estando esses apoios no horário dos docentes e ficando ao critério das escolas a seleção dos docentes que devem facultar tais apoios.

[8] Legislação em vigor relativa à redução da carga horária para quem é titular de cargo: Despacho Normativo nº 10-B/2018 de 6 de julho, Decreto-Lei nº 75/2008, de 22 de abril, Decreto-Lei nº 137/2012, de 2 de julho e Decreto Regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro, Declaração de Retificação nº 20/2012, de 20 de abril.

[9] De acordo com o Despacho nº 7486/2013, de 11 de junho, compete às escolas: a) Decidir a duração dos tempos letivos. b) Distribuir, de forma flexível, a carga letiva de cada disciplina ao longo da semana; c) Ajustar, pontualmente, o horário dos docentes às necessidades escolares que ocorram ao longo do ano letivo; d) Estabelecer os currículos da Oferta Complementar, prevista na matriz curricular dos 1º, 2º e 3º CEB, de forma a contribuir para a promoção integral dos alunos em áreas de cidadania, artísticas, culturais, científicas ou outras; estabelecer o currículo da disciplina Oferta de Escola, prevista na matriz curricular do 3º CEB; e) Organizar um conjunto de atividades de natureza lúdica, desportiva, cultural ou científica, a desenvolver nos tempos letivos desocupados dos alunos por ausência imprevista de professores; f) Implementar projetos próprios ou projetos monitorizados pelos serviços centrais do Ministério da Educação e Ciência que abranjam a criação ocasional de grupos homogêneos de alunos tendo em vista colmatar dificuldades de aprendizagem ou desenvolver capacidades e promover a igualdade de oportunidades; g) Fomentar, sempre que necessário e em função dos recursos disponíveis, a coadjuvação em sala de aula, incrementando a cooperação entre docentes e a qualidade do ensino; h) Constituir, sempre que possível, equipas pedagógicas estáveis ao longo de cada ciclo; i) Promover a cooperação entre docentes de modo a potenciar o conhecimento científico e pedagógico de cada um, em benefício da qualidade do ensino.

Número de horas necessárias no 3º CEB e Ensino Secundário

Para estes ciclos e níveis de ensino, a análise torna-se complexa devido à elevada dispersão curricular e ao facto dos docentes de cada grupo de recrutamento lecionarem disciplinas do 3º CEB e Ensino Secundário, mas também do Ensino Profissional¹⁰.

Os docentes deste ciclo de ensino utilizam entre de 40% a 50% do seu tempo letivo disponível para lecionar o 3º CEB, ficando com o restante para o Ensino Secundário. Dado que o número de turmas do Ensino Secundário é bastante inferior ao número de turmas do 3º CEB, e apesar da carga horária de algumas disciplinas aumentar, os alunos dispersam-se por muitas áreas, pelo que o tempo remanescente deverá garantir que os professores que estão no sistema são suficientes para assegurar as restantes matrizes curriculares (Figura 12).

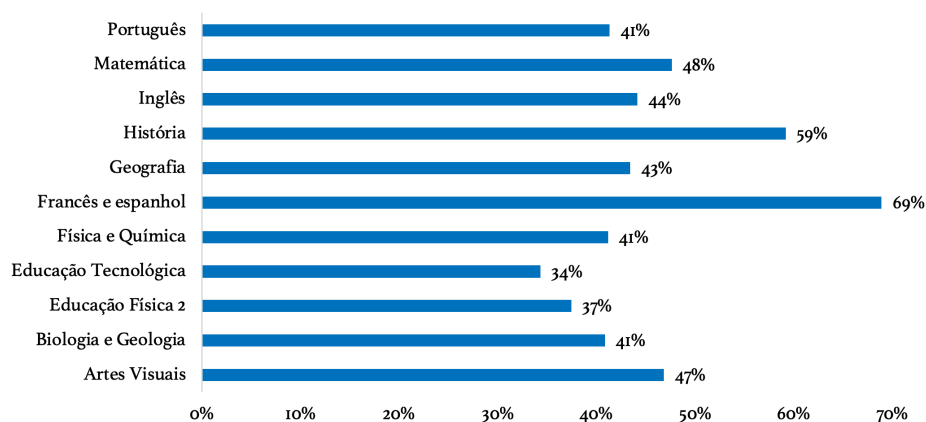


Figura 12 Tempo de leção disponível (%) que é ocupado no 3º CEB, face ao tempo total dos professores ¹¹

[10] Acresce ainda a possibilidade de permutas e substituições de disciplinas adotadas na construção de um percurso formativo próprio nos cursos científico-humanísticos com as disciplinas bienais e anuais da componente de formação específica e as substituições de disciplinas da componente científica nos cursos artísticos especializados e cursos profissionais. In https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Curriculo/Projeto_Autonomia_e_Flexibilidade/informacao_completa.pdf [consultado em 14/07/2023].

[11] Grupos de recrutamento do 3º CEB e Ensino Secundário.

CAPÍTULO 3

CARACTERIZAÇÃO DA SITUAÇÃO CONTRATUAL

Cláudia Vajão

A análise da estrutura contratual dos professores permite compreender a precariedade e a vinculação dos professores às escolas.

- Desde 2019, a percentagem de professores com contrato definitivo baixou em 4 pp.
- A contratação para Quadro de Zona Pedagógica (QZP) aumentou. Apesar da menor precariedade, as incertezas relativamente ao local de trabalho mantêm-se.
- O aumento do número de professores contratados é equivalente à redução do número de professores com contratos definitivos.
- O número de professores que são contratados e/ou estão em QZP aumentou de 37.000 em 2017 para 45.000 em 2021.
- Em 2020/21 a idade média dos professores com vínculo definitivo era de 54 anos.
- Em 2020/21, a idade média dos professores contratados era de 43 anos.
- A concentração dos professores contratados é maior no sul do país e na Área Metropolitana de Lisboa.
- Música e Espanhol são os grupos de recrutamento com menor percentagem de professores com contrato de trabalho definitivo.

CARACTERIZAÇÃO GLOBAL

O regime contratual dos professores é um tema em debate, em especial no que respeita à sua estabilidade laboral e à precariedade do emprego¹. Apesar de a maioria dos professores em exercício terem vínculo definitivo, a proporção de professores contratados tem aumentado ao longo dos últimos anos.

Os contratos podem ser renovados anualmente ou por um período mais curto, o que significa que há professores a trabalhar em condições precárias e incertas durante um longo período.

Ao aumento do número de professores no sistema² não corresponde maior quantidade de professores com vínculo definitivo. Os professores com vínculo definitivo que saem do sistema são substituídos por professores contratados.³

Situação contratual dos professores

A maioria dos professores tem um contrato de trabalho definitivo (76% no ano letivo 2020/21). Esta percentagem manteve-se estável, em torno dos 80%, e, a partir de 2019/20, começou a reduzir, observando-se um incremento absoluto de mais 5037 professores contratados em 2020/21 face ao ano letivo 2016/17 (aumento de 5 pp)⁴.

O vínculo definitivo dos professores pode ser alcançado através do quadro de escola, do quadro de agrupamento ou do quadro de zona pedagógica, com este último a ser a primeira fase da vinculação definitiva⁵ (Figura 1).

[1] Foram várias as iniciativas que expuseram a precariedade da profissão de professor, com a não vinculação de profissionais com mais de três anos de serviço e que por terem colocação anualmente acabavam por ser necessidades recorrentes do sistema. A título de exemplo, a Petição nº 5/XIV/1ª, apresentada pela Federação Nacional dos Professores, que defendia a vinculação dos docentes com 3 ou mais anos de serviço, e que foi discutida no Plenário em 3/12/2020; o Projeto de Lei 657/XIV/2 [PCP] para vinculação extraordinária de todos os docentes com cinco ou mais anos de serviço até 2022.

[2] Ver capítulo 1.

[3] Neste campo têm sido feitos estudos prospetivos sobre a aposentação de docentes e a falta de novos professores no sistema. Veja-se, a título de exemplo, o estudo “Regime de Seleção e Recrutamento do Pessoal Docente da Educação Pré-Escolar e Ensinos Básico e Secundário” (CNE, 2019), o “Estudo de diagnóstico de necessidades docentes de 2021 a 2030” (DGEEC, 2021) e o Artigo de março de 2022 “Quantos alunos estarão sem aulas daqui a 1 ano?” da autoria de Luísa Loura e publicado no site da FFMS.

[4] As designações de provisório e definitivo no vínculo contratual resultam das necessidades de docentes no processo de recrutamento e do tipo de nomeação. Assim, perante necessidades transitórias, estabelece-se a designação de docentes provisórios. Também utilizada antes da profissionalização. Os professores dos quadros com nomeação definitiva são os que adquiriram a categoria de efetivos.

[5] Docentes de carreira: QE – Quadro de Escola, QA – Quadro de Agrupamento e QZP – Quadro de Zona Pedagógica.

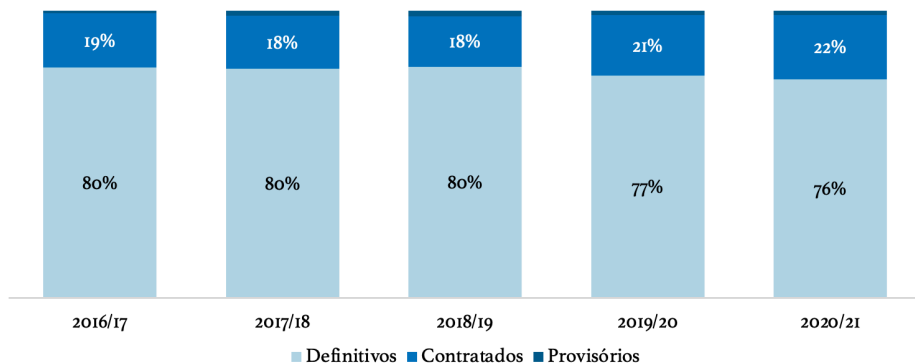


Figura 1 Evolução professores (%) por tipo de vínculo contratual

Entre os anos letivos de 2016/17 e 2018/19 observa-se um aumento do número de professores com vínculo definitivo nos quadros de agrupamento (+ 3 pp) e uma diminuição nos quadros de escola (-3 pp). As escolas que estão agrupadas não fazem contratação de escola, mas apenas contratação de agrupamento. Na maioria das escolas que foi agrupada os professores ficam efetivos no agrupamento. Os professores que estão em quadro de escola ficaram efetivos antes do surgimento dos agrupamentos ou fazem parte das poucas escolas não agrupadas, tipicamente escolas do Ensino Secundário.

Entre os anos letivos 2018/19 e 2020/21 a diminuição de professores com vínculo ao quadro de escola, por reforma, não parece ter sido acompanhada pelo incremento de professores com vínculos definitivos no quadro de agrupamento ou de zona pedagógica, mas antes pelo aumento de professores contratados. Neste período, o número de professores em quadro de escola e em quadro de agrupamento diminuiu em 6 pp (Figura 2).

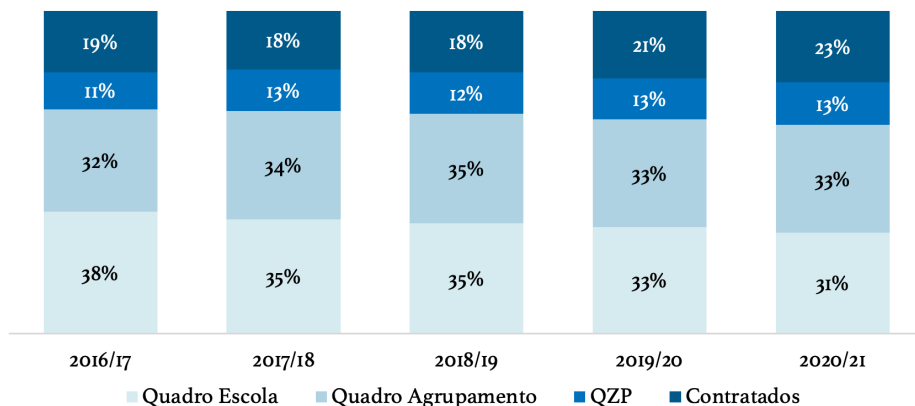


Figura 2 Evolução professores por tipo de contrato (%).

Ao juntar o grupo de professores em quadros de zona pedagógica com o grupo de professores contratados verifica-se um aumento relevante de professores sujeitos a situações contratuais de elevada instabilidade e mobilidade⁶, com mais 8276 professores nesta situação (Figura 3).

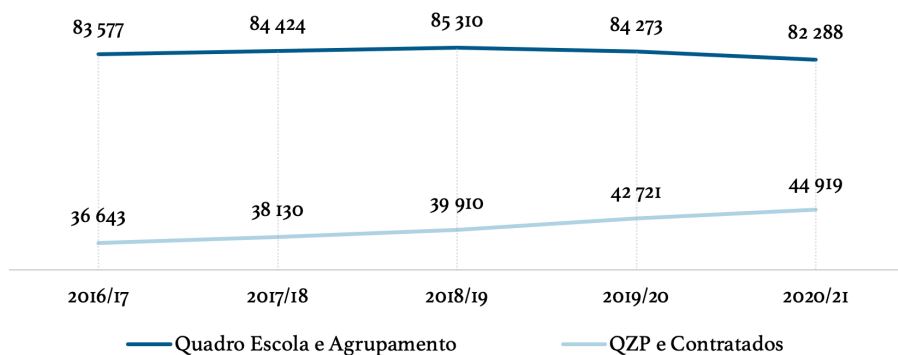


Figura 3 Evolução professores por tipo de contrato (valor absoluto).

Professores contratados por NUTS III

A percentagem de professores contratados na região do Alentejo Litoral baixou. Em contrapartida, este valor aumenta na Região Oeste, Trás-os-Montes e Alto Tâmega (Figura 4).

A percentagem de professores contratados continua a ser maior no sul do país e na Área Metropolitana de Lisboa (entre 29% e 32%).

[6] São também várias as iniciativas discutidas em plenário que retratam a situação dos professores deslocados. Exemplo disso o projeto de resolução nº 1114/XIV/2ª – Pela realização de concursos que preencham as necessidades das escolas e não excluam professores [BE], que retrata a necessidade de criar incentivos à deslocação, e o Projeto de Resolução 1122/XIV/2 – Pela realização de um concurso de professores que melhor responda às necessidades de pessoal docente nas escolas [PSD], que aponta para a enorme mobilidade docente e a instabilidade profissional agravada pela constante alteração das colocações, raramente próximo da residência.

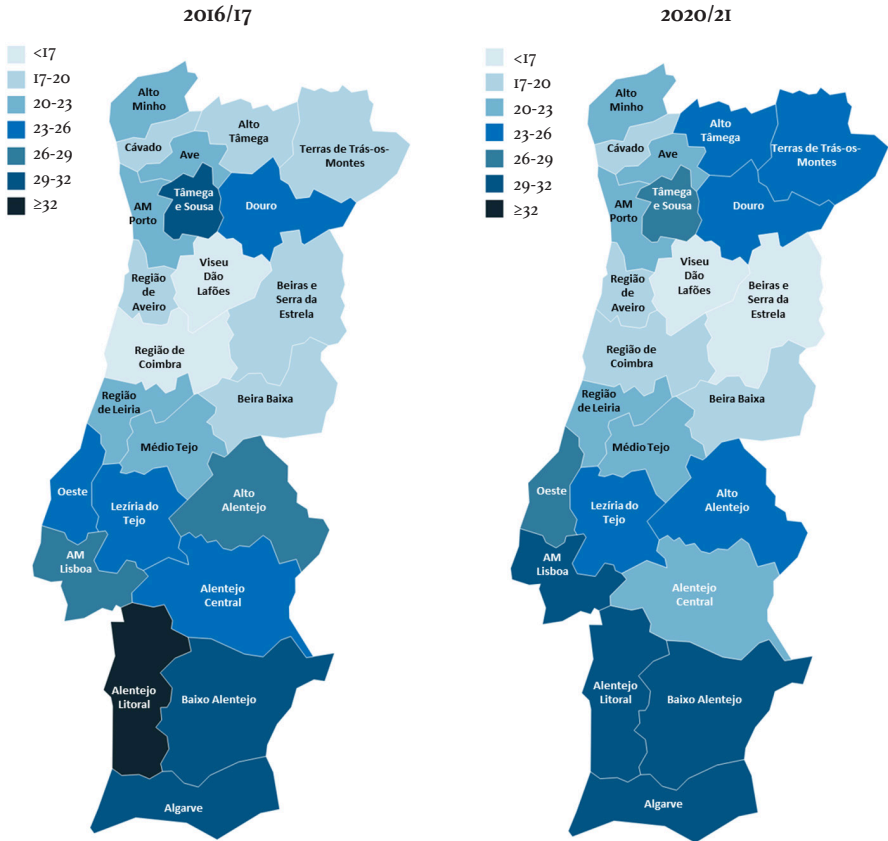


Figura 4 Professores contratados por NUTS III (%), 2016/17 e 2020/21.

Contratos por ciclo de ensino

A análise da relação contratual dos professores, em função dos níveis e ciclos de ensino, bem como dos grupos de recrutamento nos últimos cinco anos, permite-nos uma visão mais pormenorizada da evolução da estrutura contratual dos professores.

Todos os níveis e ciclos de ensino apresentam um aumento na percentagem de professores contratados, verificando-se o maior aumento nos professores da Educação Pré-Escolar e no 3º CEB e Ensino Secundário (+ 4 pp). Os restantes ciclos foram alvo da mesma tendência, mas com uma dimensão mais reduzida (Figura 5).

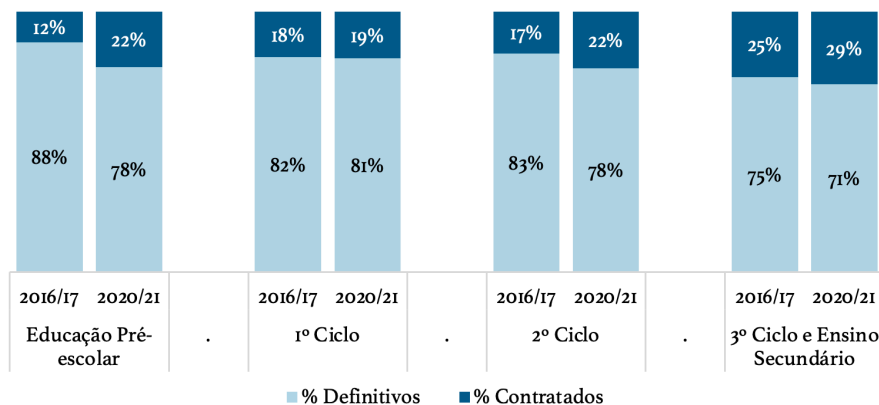


Figura 5 Professores definitivos e contratados por ciclo (%), 2016/17 e 2020/21.

Contratos por grupos de recrutamento

Ao analisar a situação contratual dos professores por grupo de recrutamento verifica-se uma tendência para o aumento de professores contratados. Esta tendência é mais acentuada em alguns grupos de recrutamento como Português e Estudos Sociais e Educação Visual e Tecnológica (+10 pp).

A Matemática e as Ciências da Natureza não apresentam alterações na sua estrutura de contratação, mantendo 79% de professores com contrato definitivo (Figura 6).

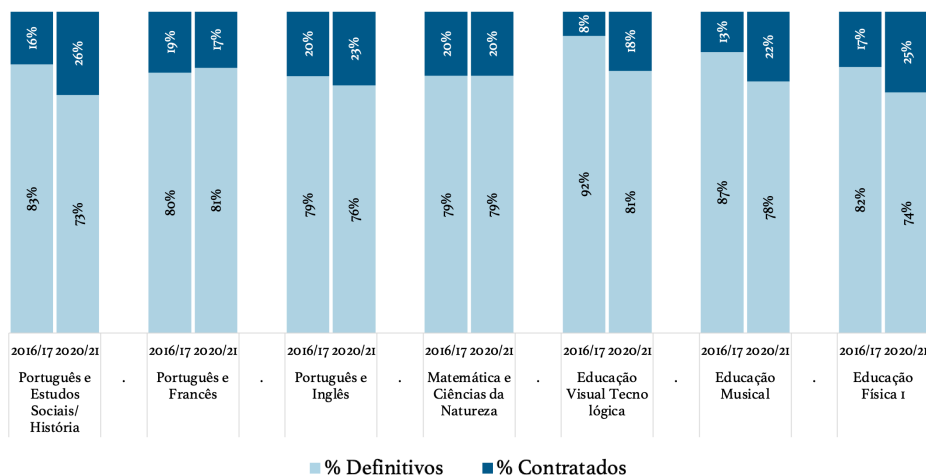


Figura 6 Professores com vínculo definitivo e contratados por grupo de recrutamento do 2º CEB (%), 2016/17 e 2020/21.

Nos grupos de recrutamento correspondentes aos professores do 3º CEB e do Ensino Secundário observa-se um aumento de 6% no número total de professores, mas a percentagem de professores com vínculo definitivo diminuiu 4 pp (Figuras 5 e 6). Nestes ciclos de ensino a realidade é divergente entre grupos de recrutamento.

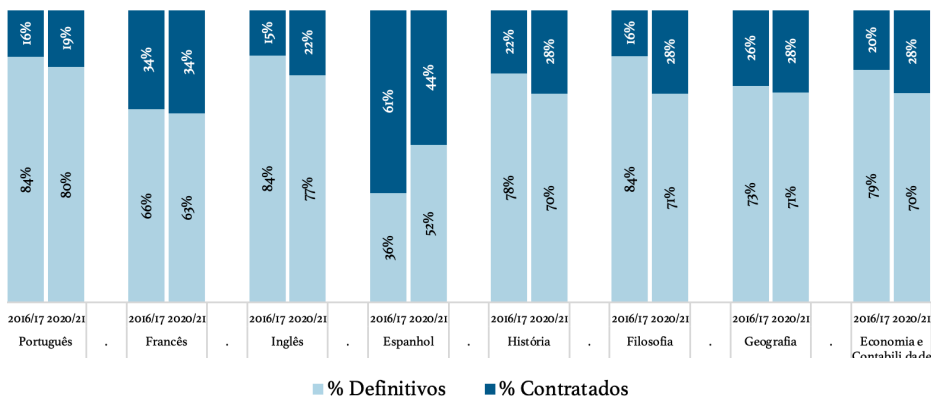


Figura 7 Professores com vínculo definitivo e contratados por grupo de recrutamento do 3º CEB e Ensino Secundário (%), 2016/17 e 2020/21.

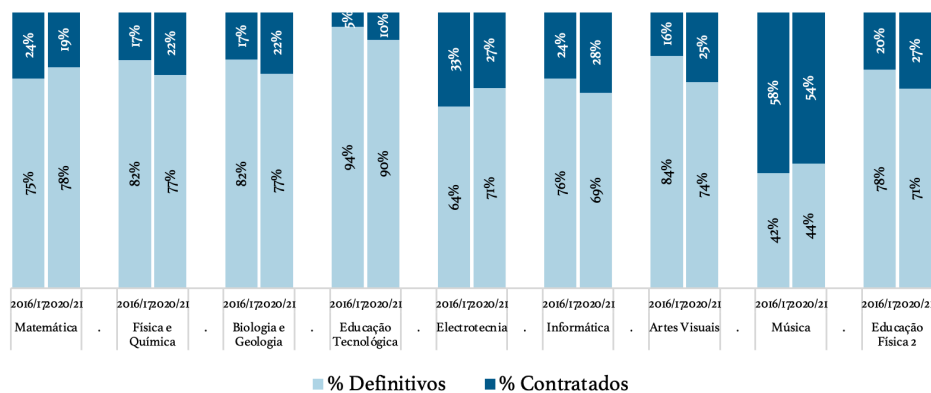


Figura 8 Professores com vínculo definitivo e contratados por grupo de recrutamento do 3º CEB e Ensino Secundário (%), 2016/17 e 2020/21.

Eletrotecnia regista um aumento de professores com vínculo definitivo, o que pode estar relacionado com a saída de professores sem entrada de novos. Espanhol, Matemática e Música também registam aumento de professores com vínculo definitivo, embora em Espanhol a percentagem de professores com contrato definitivo seja ainda abaixo da média nacional (52%).

Em sentido contrário, com o maior aumento de professores contratados surge os grupos de recrutamento de História (+8 pp) e de Filosofia (+12 pp) (Figuras 7 e 8).

Idade dos professores por vínculo contratual

A idade média dos professores com vínculo definitivo e contratados tem vindo a aumentar, o que significa que os professores têm um longo tempo de espera antes de terem um contrato definitivo. De salientar que os professores contratados, que se espera terem menos anos de experiência e assim serem mais novos, apresentavam uma idade média de 43 anos no ano letivo 2020/21 (Figura 9).

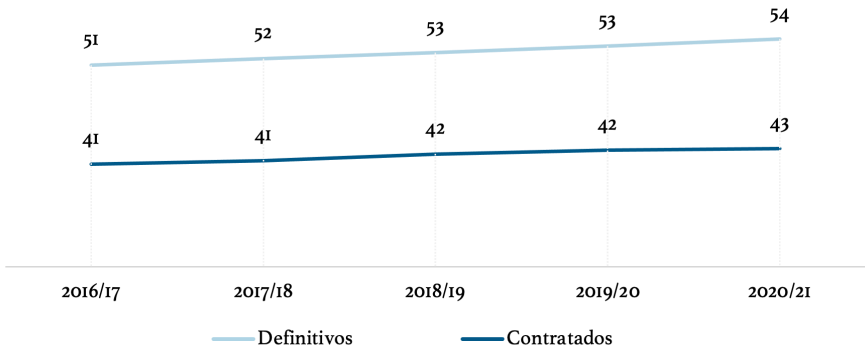


Figura 9 Evolução da idade média dos professores por tipo de vínculo contractual.

Observa-se que em 2020/21 a idade média mais elevada dos professores com vínculo definitivo foi registada na Educação Pré-Escolar (57 anos) e no 2º CEB (55 anos) (Figura 10).

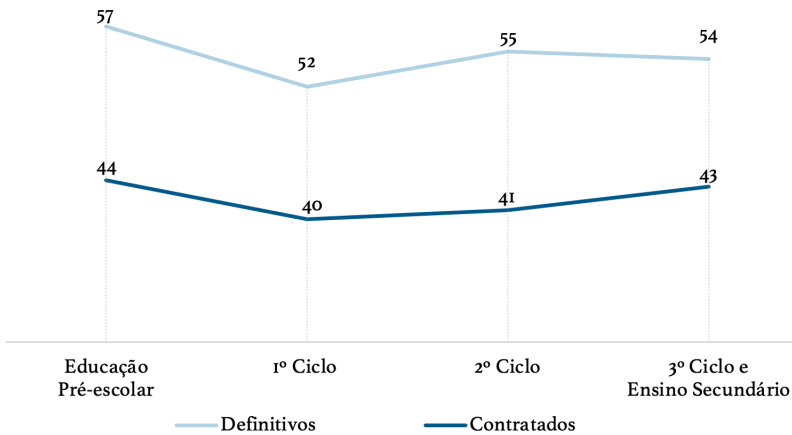


Figura 10 Idade média dos professores por vínculo contratual, 2020/21.

CAPÍTULO 4

CARACTERIZAÇÃO DA COMPONENTE LETIVA

Vanda Lourenço

A análise da componente letiva permite compreender, numa perspetiva macro, quantas horas por semana os professores dedicam ao trabalho letivo, quantas horas têm de redução e por que motivos. A componente letiva é uma variável fundamental para compreender o número de professores que são necessários para manter cada uma das escolas a funcionar em pleno, com todas as aulas a serem lecionadas.

- O número médio de horas da componente letiva dos professores tem vindo progressivamente a diminuir, situando-se em torno das 17 horas.
- Há uma associação entre o envelhecimento da classe e a redução do número de horas da componente letiva.
- A redução do número de horas da componente letiva é transversal a quase todos os níveis e ciclos de ensino.
- Os professores ensinam algumas horas noutros ciclos do agrupamento, mas essa cooperação tem vindo a diminuir.
- A percentagem de professores sem componente letiva tem aumentado, de 4% para 6%.
- Há uma associação entre doença e percentagem de professores sem componente letiva.
- Na maioria dos grupos de recrutamento, 40% dos professores lecionam a componente letiva na totalidade.
- Os professores contratados são os que registam menor redução de horário.
- A percentagem de professores com horários incompletos tem permanecido estável, em torno dos 6%.

DISTRIBUIÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

O tempo de trabalho dos professores corresponde a 35 horas de trabalho semanal, e está organizado em duas componentes – a componente letiva e a componente não letiva. A duração da componente letiva varia de acordo com os ciclos e níveis de ensino, sendo atribuídas 25 horas semanais aos professores da educação Pré-Escolar e de 1º ciclo do ensino básico; e 22 horas aos professores dos 2º e 3º CEBs do ensino básico e do Ensino Secundário¹.

A componente letiva corresponde ao número de horas lecionadas, podendo ser reduzida em função da idade e do tempo de serviço; ou do desempenho de outras funções pedagógicas ou de funções de coordenação² e de gestão nos estabelecimentos de ensino.

Excetuando a Educação Pré-escolar e o 1º CEB³, todos os professores podem ter uma redução até um máximo de oito horas por via da idade e do número de anos de serviço. Os professores, ao atingirem 50 anos de idade e tendo completado 15 anos de serviço docente, reduzem duas horas no tempo letivo; aos 55 anos de idade e 20 anos de serviço reduzem mais duas horas; e adicionalmente reduzem ainda mais quatro horas aos 60 anos e 25 anos de serviço⁴.

Componente letiva

A redução do número médio de horas da componente letiva ao longo dos cinco anos analisados reflete o envelhecimento da classe docente e as reduções da componente letiva que são aplicadas de acordo com o Estatuto da Carreira Docente (ECD). Ao longo do período em análise assistiu-se a uma redução média de 0,5 horas na componente letiva, de 17,1 para 16,6 horas por semana (Figura 1).

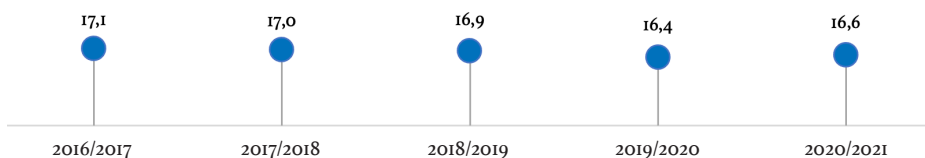


Figura 1 Número médio de horas de Componente Letiva, 2016/17 a 2020/21

[1] Artigos 75º a 85º do Decreto-Lei nº 41/2012, de 21 de fevereiro. abreviadamente designado por Estatuto da Carreira Docente.

[2] De referir, conforme Artigo 35º do Decreto-Lei nº 41/2021, de 21 de fevereiro: “4 - As funções de coordenação, orientação, supervisão pedagógica e avaliação do desempenho são reservadas aos professores posicionados no 4º escalão ou superior, detentores, preferencialmente, de formação especializada. 5 - Em casos excecionais devidamente fundamentados, os professores posicionados no 3º escalão podem exercer as funções referidas no número anterior desde que detentores de formação especializada”.

[3] Os professores da educação pré-escolar e do 1º CEB do ensino básico em regime de monodocência que completem 60 anos de idade podem requerer a redução de cinco horas da respetiva componente letiva semanal. Os professores destes níveis de ensino que atinjam, em regime de monodocência, 25 e 33 anos de serviço letivo efetivo, respetivamente, podem ainda requerer a concessão de dispensa total da componente letiva, pelo período de um ano escolar.

[4] Mesmo havendo a redução da componente letiva do horário de trabalho a que o docente tenha direito, acresce a componente não letiva a nível de estabelecimento de ensino, mantendo-se a obrigatoriedade de prestação pelo docente de trinta e cinco horas de serviço semanal (Artigo 79º do Decreto-Lei nº 41/2012, de 21 de fevereiro).

O número médio de horas da componente letiva integra, além das reduções por via da antiguidade do corpo docente, as reduções resultantes do desempenho de funções⁵ de gestão escolar. Assim, alguns professores poderão ter menos de 14 horas de componente letiva porque cumprem os requisitos da idade definidos no ECD e porque desempenham funções de coordenação pedagógica ou outras.

Da análise do tempo dedicado às componentes de gestão escolar verifica-se que os professores têm redução para cargos de direção escolar de topo e intermédia e para direção de turma, que envolve um professor por cada turma do 2º CEB ao Ensino Secundário (Figura 2).



Figura 2 Horas de redução à componente letiva para cargos, 2020/21.

Componente letiva por grupo de recrutamento

São os professores da Educação Pré-escolar e do 1º CEB os que registam uma média de horas de componente letiva mais elevada – 22 horas em média. A componente letiva no 1º CEB poderá atingir um máximo de 25 horas por semana, embora atualmente seja menor devido à introdução de inglês na componente letiva, a partir do 3º ano de escolaridade.

Em quase todas as disciplinas, o número médio de horas da componente letiva é muito semelhante, entre as 16 e as 17 horas. Esta distribuição justifica-se pelo facto de as funções de coordenação e direção serem desempenhadas por todos os grupos de recrutamento e por não haver grande discrepância na distribuição etária dos professores⁶ (Figura 3).

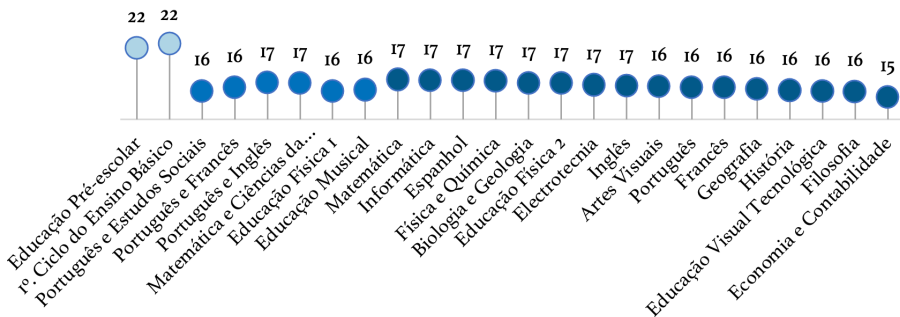


Figura 3 Número médio de horas de componente letiva por grupo de recrutamento, 2020/21. As cores representam os ciclos do mais claro (1º CEB) para o mais escuro (3º CEB e secundário).

[5] Ver, a título de exemplo, o Despacho Normativo nº 10-B/2018, de 6 de julho que refere o crédito horário para o desempenho dos cargos de subdiretor, adjunto e coordenador de estabelecimento (Artigo 4º) e que o crédito horário se destina a “a) funções de coordenação educativa e supervisão pedagógica nos termos do artigo 42º do Decreto-Lei nº 75/2008, de 22 de abril, na redação vigente; b) Funções de direção de turma, nas quais se incluem, entre outras (Artigo 10º). Para mais atividades abrangidas, consultar o manual de recenseamento docente para 2021 in https://www.dgae.medu.pt/download/upload_temp/manual-recenseamento-2021.pdf

Componente letiva em vários níveis e ciclos de ensino

Os professores que pertencem a grupos de recrutamento contratados para ensinar o 2º ou 3º CEBs fazem complemento da sua carga letiva noutros ciclos, podendo dar um contributo para enriquecer os processos de ensino/aprendizagem.

Apesar dos grupos de recrutamento estarem associados a um ciclo específico, a organização escolar em agrupamentos permite fazer uma gestão mais concertada dos tempos disponíveis. Esta conjugação entre colegas justifica que a componente letiva média dos professores do 1º CEB e do ensino Pré-Escolar seja inferior às 25 horas estipuladas por lei.

Os professores de Música (3º CEB) e os professores de Educação Musical (2º CEB) em 2021 foram os que mais tempo dedicaram ao 1º CEB (3,2 horas por semana). De realçar que esta cooperação tem vindo a diminuir em todos os grupos de recrutamento (Figura 4).

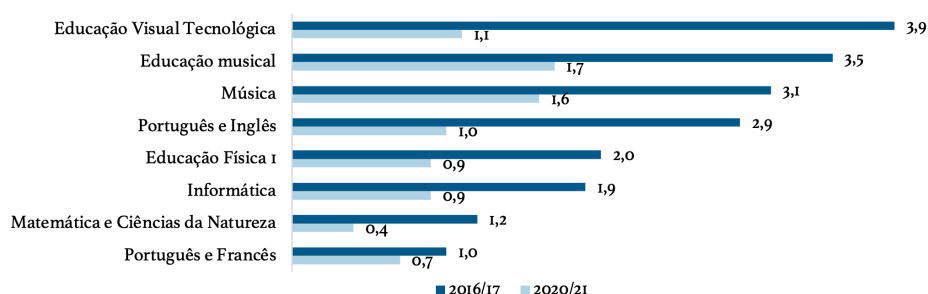


Figura 4 Horas médias dedicadas ao 1º CEB por professores dos 2º e 3º CEBs, 2016/17 e 2020/21.

Os professores do 3º CEB e Ensino Secundário dedicam algumas horas do seu horário letivo a ensinar crianças do 2º CEB. Esta cooperação é maior no grupo de recrutamento de Música, com mais de 6 horas por semana (Figura 5).

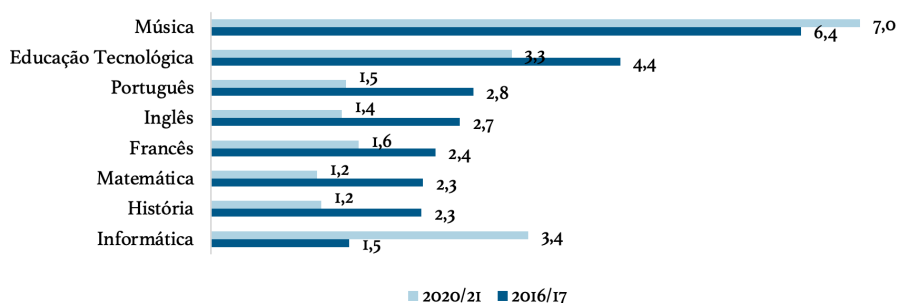


Figura 5 Horas médias dedicadas ao 2º CEB por professores do 3º CEB, 2016/17 e 2020/21.

[6] Foi realizada a mesma análise para os restantes anos e o padrão é muito semelhante ao longo do período considerado. Optou-se por não sobrecarregar o gráfico.

Os professores do 2º CEB dedicam algumas horas do seu tempo a trabalhar com alunos do 3º CEB e Ensino Secundário. Esta cooperação existe na Educação Musical e Educação Física e também, em Português, Estudos Sociais e Línguas (Inglês, Francês e Português) e em Educação Visual e Tecnológica (Figura 6).

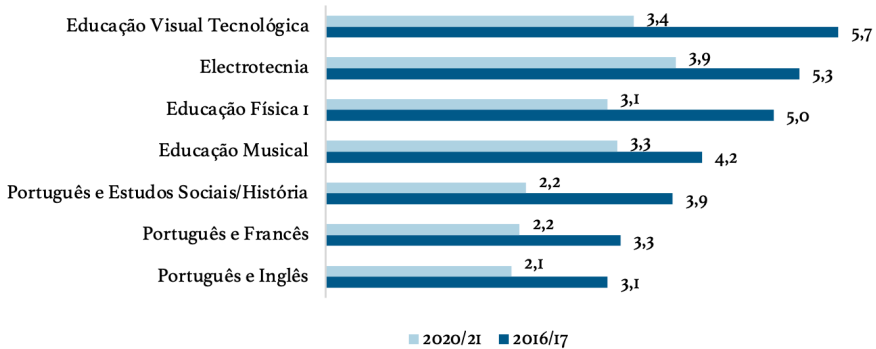


Figura 6 Horas médias dedicadas ao 3º CEB por professores do 2º CEB, 2016/17 e 2020/21.

Sem componente letiva

A percentagem de professores sem componente letiva aumentou ao longo do período analisado, tendo sido mais expressiva durante o período da pandemia COVID-19. Em 2020/21 a percentagem de professores sem componente letiva era de 6 %, correspondendo a 7380 professores (Figura 7).

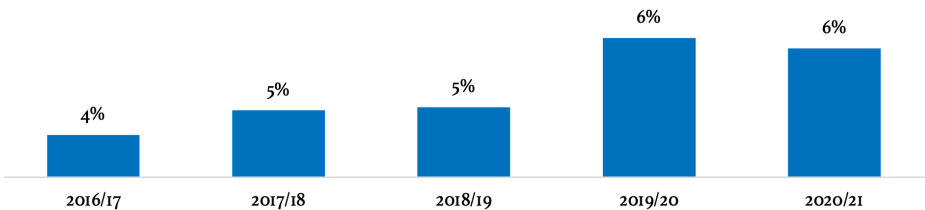


Figura 7 Professores sem componente letiva (%).⁷

Para ter uma leitura de resultados sem a influência da pandemia no sistema educativo, optou-se por analisar a percentagem de professores sem componente letiva no ano 2018/19, atendendo à sua distribuição por grupos de recrutamento⁸.

Educação Pré-escolar, Educação Visual e Tecnológica e 1º CEB foram os grupos de recrutamento que apresentaram uma percentagem mais elevada de professores sem componente letiva – superior a 6%.

[7] Os valores foram arredondados à unidade o que justifica as ligeiras diferenças no tamanho das barras para o mesmo valor inteiro.

[8] Em 2020/21, a disciplina de Música registou 33% de professores sem componente letiva, sendo esta disciplina, em regra uma das que apresenta um menor número de professores sem componente letiva.

Os grupos de recrutamento que registaram menor percentagem de professores sem componente letiva foram os de Música, Informática e Espanhol, com valores inferiores a 3% (Figura 8).

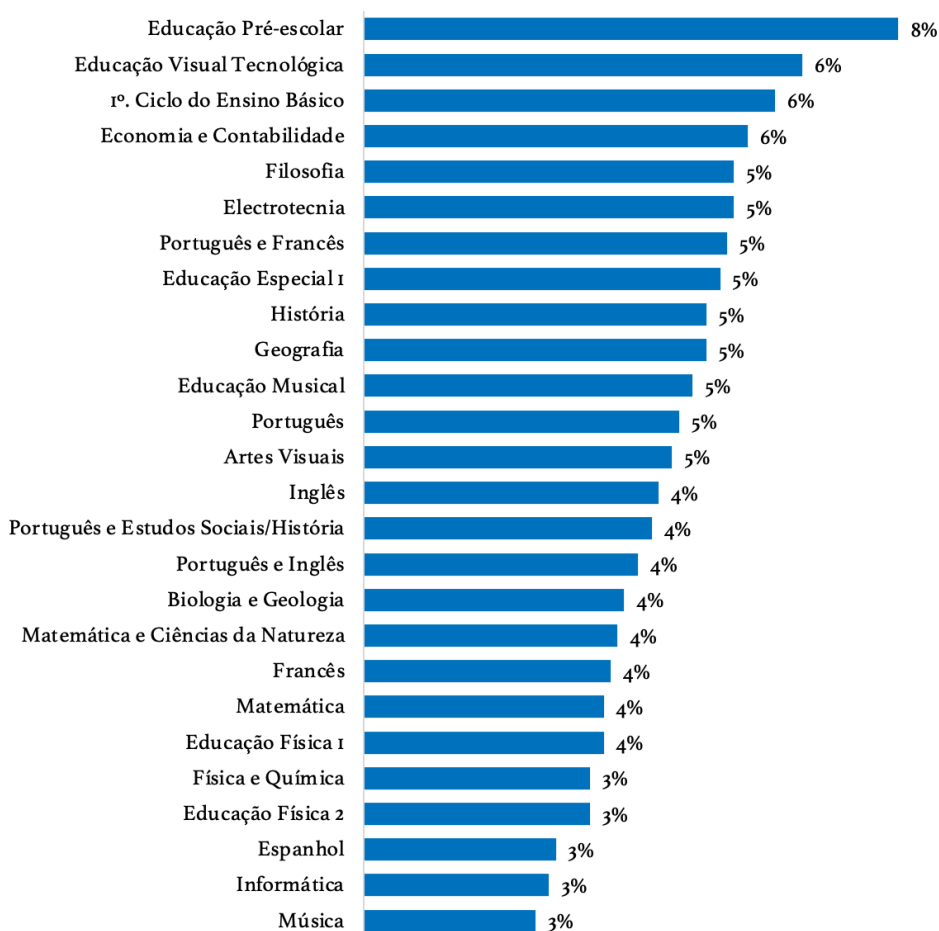


Figura 8 Professores sem componente letiva (%) por grupo de recrutamento, 2018/19.

Associação com ausências por saúde

A associação entre a percentagem de professores sem componente letiva e a percentagem de professores ausentes por razões de saúde é positiva e linear.

Quanto mais elevada a percentagem de professores ausentes por questões de saúde, mais elevada a percentagem de professores sem componente letiva ($R^2=0,36$) (Figura 9).

Os professores da Educação Pré-Escolar são os que apresentam maior percentagem de ausências por motivos de saúde, sendo também um dos grupos de recrutamento com a taxa mais elevada de professores sem componente letiva.

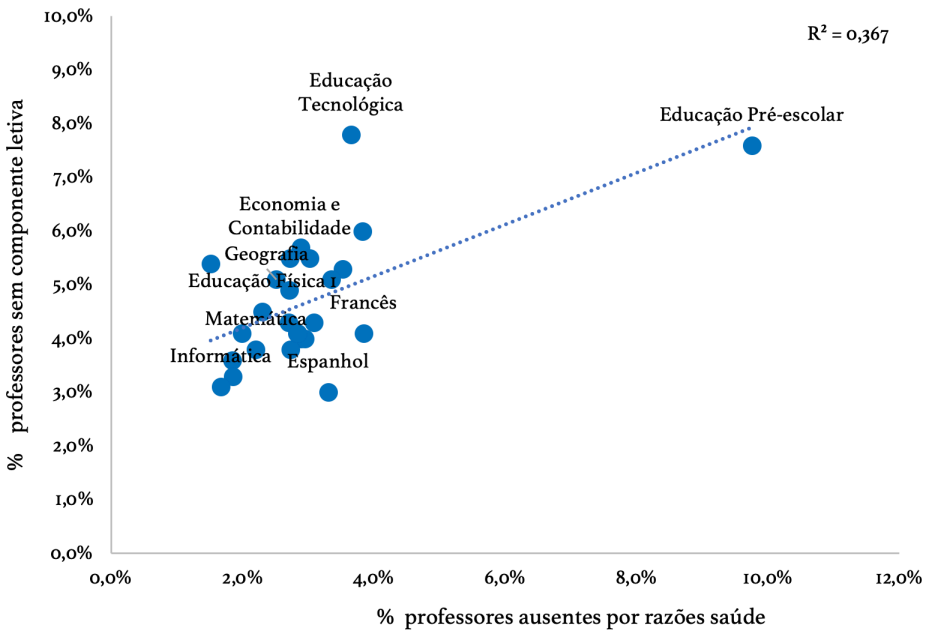


Figura 9 Professores sem componente letiva (%) e professores ausentes por razões de saúde, 2020/21.

Com componente letiva completa

Os professores que lecionam as 22 horas da componente letiva do seu horário de trabalho sem qualquer redução deverão ser professores mais jovens sem acesso às reduções decorrentes da idade, e também professores contratados que não estão nos quadros de agrupamento ou de escola.

De assinalar que no 1º CEB e na Educação Pré-Escolar, 85% dos professores cumprem o horário completo. Estes professores não têm direções de turma e como lecionam em monodocência as reduções por idade são mais complexas. Os professores de Música do 3º CEB e do Ensino Secundário também registam pouca redução de componente letiva.

Na maioria dos grupos de recrutamento cerca de 40% dos professores não beneficiam de qualquer redução da componente letiva (Figura 10).

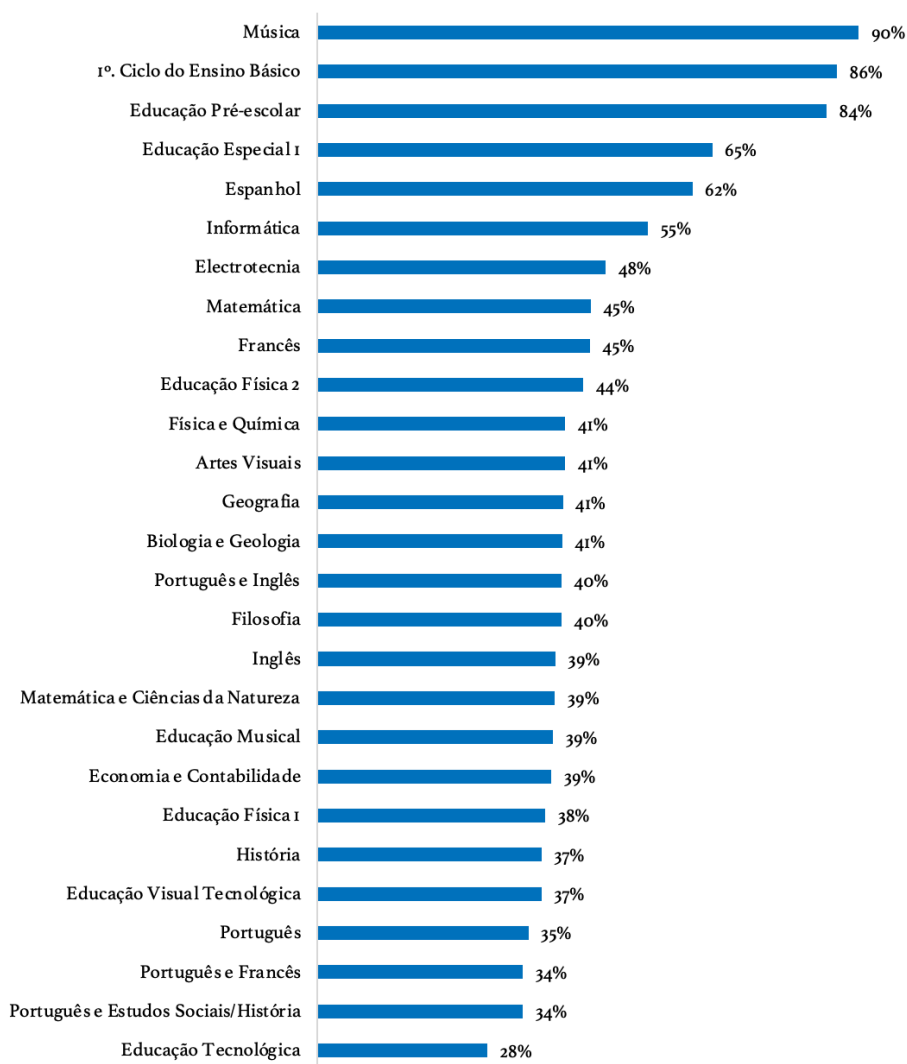


Figura 10 Professores com componente letiva completa por grupo de recrutamento, 2020/21 (%).

Associação com idade

A associação entre a percentagem de professores dos grupos de recrutamento que não têm qualquer redução na componente letiva do seu horário e a idade média dos professores em cada grupo de recrutamento é negativa e de intensidade forte ($R^w=0,65$), ou seja, quanto mais jovem for a idade média do grupo, maior é a percentagem de professores com a componente letiva completa⁹. O exemplo do Espanhol é muito claro – idade média inferior a 45 anos e percentagem de docentes com componente letiva total superior a 60% (Figura II).

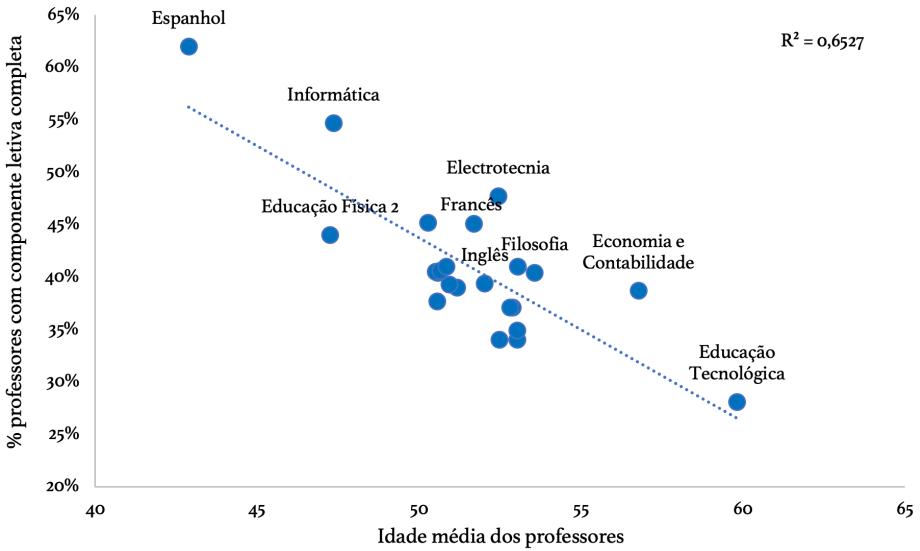


Figura II Professores com componente letiva completa e idade média por grupo de recrutamento, 2020/21.

[9] Este cálculo foi feito excluindo os professores do pré-escolar e 1º CEB, e também os de Música e Ensino Especial, dado que para todos eles as regras de redução são distintas dos restantes grupos de recrutamento.

Associação com situação contratual precária

A associação entre a redução da componente letiva e o tipo de vínculo laboral (contrato) é positiva e moderada ($R^2=0,59$), isto é, quanto maior a percentagem de professores com componente letiva completa, maior a probabilidade de o professor ter um vínculo de trabalho precário (Figura 12).

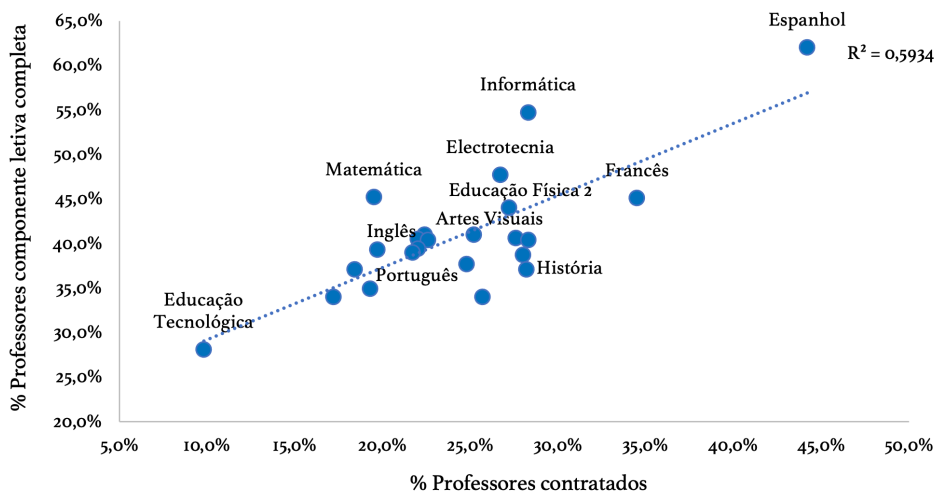


Figura 12 Professores com componente letiva completa (%) e professores contratados (%) por grupo de recrutamento, 2020/21.

Note-se, contudo, que os professores contratados apenas podem ter acesso à redução da componente letiva por via do desempenho de funções de coordenação e de gestão nos estabelecimentos escolares, e não por via da idade¹⁰.

[10] OECD “aplica-se aos professores, qualquer que seja o nível, ciclo de ensino, grupo de recrutamento ou área de formação, que exerçam funções nas diversas modalidades do sistema de educação e ensino não superior, e no âmbito dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário na dependência do Ministério da Educação” e considera pessoal docente aquele que “é portador de qualificação profissional para o desempenho de funções de educação ou de ensino, com carácter permanente, sequencial e sistemático, ou a título temporário, após aprovação em prova de avaliação de conhecimentos e capacidades.”. Surgem em três artigos a menção a pessoal contratado, estando no Artigo 87º sobre o direito a férias, a designação “pessoal docente contratado em efetividade de serviço”. Por sua vez, o artigo 79º coloca a menção geral “professores” nas questões de redução da componente letiva.

Com horários incompletos

O cumprimento da norma relativa à redução da componente letiva face ao aumento da idade, conjugado com o envelhecimento da classe docente, conduz a um elevado número de horários incompletos¹¹ no sistema, os quais poderão ser difíceis de preencher em caso de necessidade de substituição de docentes.

Os anos analisados mostram uma percentagem de professores com horários incompletos¹², em torno dos 6% (Figura 13).

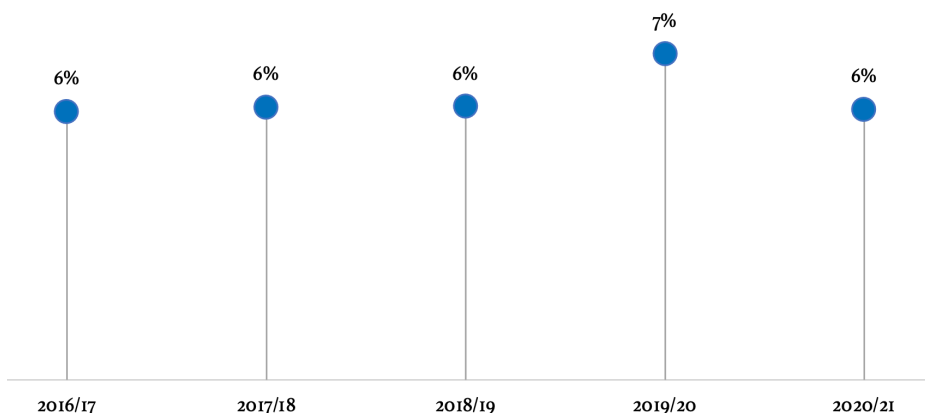


Figura 13 Professores com horários incompletos (% , até 8 horas), 2016/17 a 2020/21.

Alguns grupos de recrutamento são mais suscetíveis à existência de professores com horários incompletos, como o Espanhol, a Educação Tecnológica, a Música e a Informática, com quase 10% de professores.

[11] O Artigo 9º do Decreto-Lei nº 132/2012 de 27 de junho estabelece os seguintes intervalos para a manifestação de preferências dos candidatos à contratação a termo resolutivo: a) Horário completo; b) Horário entre quinze e vinte e uma horas; c) Horário entre oito e catorze horas.

[12] São considerados na análise os horários até 8 horas de componente letiva.

No extremo oposto, o 1º CEB e a Educação Pré-Escolar são os grupos de recrutamento onde se verifica uma menor percentagem de horários incompletos, o que se justifica pela organização de docência única (Figura 14).

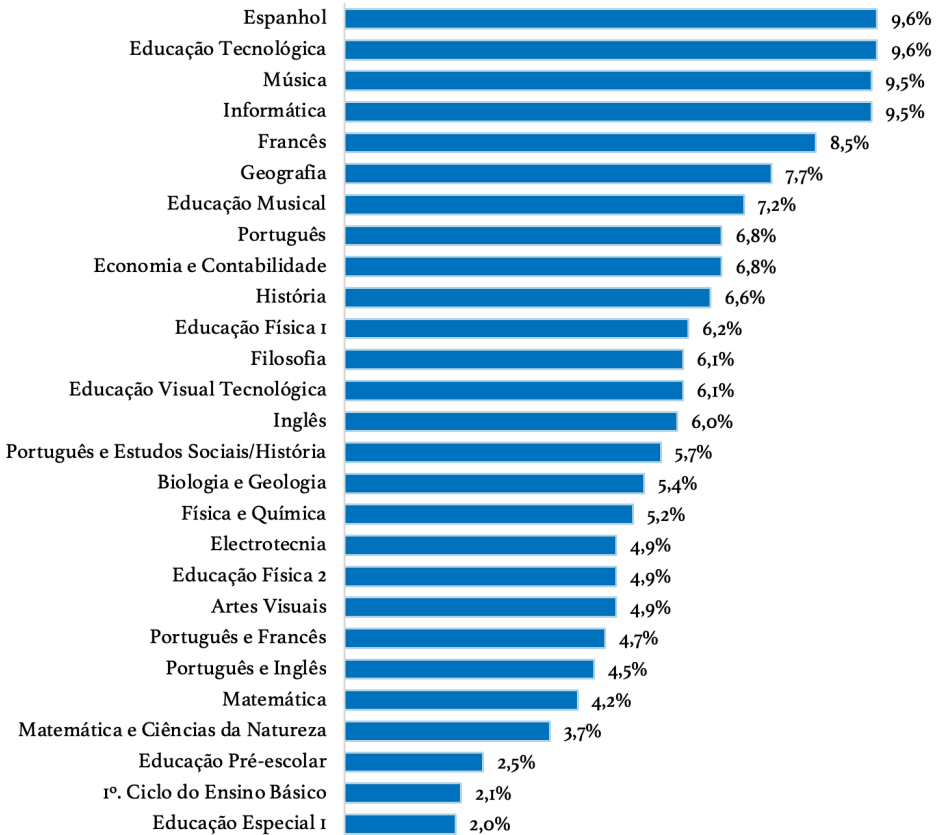


Figura 14 Professores com horários incompletos (% , até 8 horas) por Grupo de recrutamento, 2020/21.

CAPÍTULO 5

CARACTERIZAÇÃO DO ABSENTISMO

Isabel Flores

A análise do absentismo a nível nacional permite ter uma visão macro sobre a questão das faltas dos docentes, com a possibilidade de caracterizar quem falta, quanto falta e quais os motivos das faltas. O absentismo é a variável que está na base das dificuldades de colocação de professores ao longo do ano.

- 10% dos professores são responsáveis por 80% dos dias de faltas.
- Entre 30% e 40% dos professores nunca faltam.
- Cerca de 50% dos professores faltam ocasionalmente, menos de 10 dias por ano.
- Cerca de 70% das faltas de longa duração ultrapassam os 4 meses.
- Das faltas de longa duração, 70% estão relacionadas com doença continuada.
- A possibilidade de os professores terem faltas de longa duração é 7 vezes maior entre os docentes que tinham faltas de longa duração no ano anterior.
- A possibilidade de doença continuada aumenta a partir dos 62 anos, com 20% destes professores a apresentarem faltas de longa duração.
- É entre os 40 anos e os 55 anos que os professores apresentam menos faltas de longa duração (5%).
- A maioria dos grupos de recrutamento apresenta 12% de professores com faltas de longa duração.
- A nível regional encontram-se pequenas manchas territoriais onde as faltas de longa duração são mais evidentes.
- O ano letivo 2020/21 foi atípico, mais de meio milhão de dias de faltas do que o padrão dos anos anteriores.
- Estima-se que todos os dias existem 5000 turmas em que pelo menos um professor está em falta sem ter quem o substitua (faltas de curta duração).
- A distância entre a residência e a escola não se correlaciona com o absentismo.

INTRODUÇÃO

O absentismo de professores é um desafio conjuntural que se coloca à gestão corrente das escolas, que devem ter como objetivo minimizar o número de alunos que diariamente estão sem aulas.

O sistema de substituição de professores que está em vigor no sistema educativo português tem mostrado dificuldades em concretizar de forma célere as substituições, até porque para substituir um professor é necessário que exista uma baixa médica prolongada, e o sistema de substituição é lento e complexo.

É fundamental conhecer o padrão de faltas para se poder definir políticas específicas que possam mitigar esta situação, de modo a ter escolas onde são asseguradas aulas todos os dias a todos os alunos e sem quebras.

Ao problema *alunos sem aulas*¹ pode atribuir-se várias causas, conforme se apresenta no esquema (Figura 1). De modo reduzido encontramos três grandes motivos para que os alunos fiquem sem aulas:

1. Falta estrutural de professores, onde os concursos de contratação efetiva de professores ou colocação de professores contratados para o ano inteiro fica deserto por falta de candidatos ou onde no início do ano as turmas não têm professor devido a algum aumento súbito da procura, ou à saída inesperada de um professor.
2. Ao longo do ano os alunos vão ficando sem aulas porque os professores faltam, em regime de longa duração, e não se consegue substituir esses docentes; os professores que pedem a reforma podem também retirar-se durante o ano.
3. Ao longo do ano os professores dão faltas pontuais, por doença ocasional, por greve ou por outro motivo. Estas faltas não estão sujeitas a ser substituídas de modo permanente, e algumas não podem mesmo ser substituídas (como é o caso das greves).

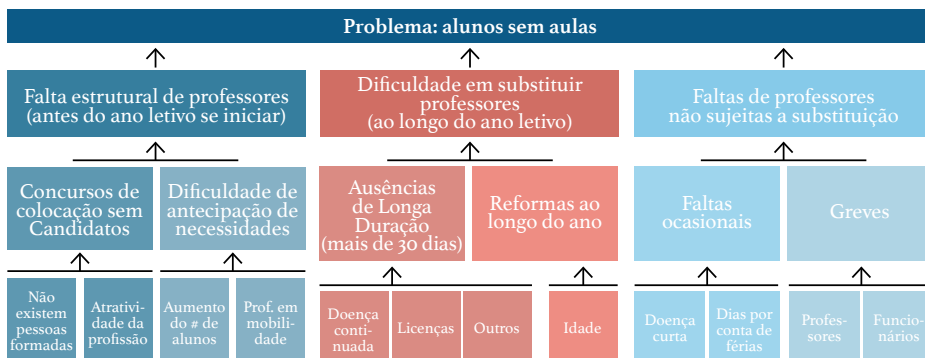


Figura 1 Causas para os alunos não terem aulas.

[1] No final deste capítulo este esquema voltará a surgir com o redimensionado para o impacto de cada um dos motivadores de os alunos não terem aulas.

Visão global

Número de dias de faltas

Os dados mostram que, considerando todos os professores, de todos os agrupamentos e grupos de recrutamento, o número de dias que os professores faltam é muito elevado, chegando a perto de 2M (dois milhões) de dias de falta/ano – dias em que os professores não estão no seu posto de trabalho. No ano letivo 2020/21, momento em que o surto pandémico atingiu o seu máximo (Figura 2), ultrapassou os 2,4M.

Nem todas as faltas representam dias em que os alunos não têm aulas, dado que neste conjunto estão contabilizadas as faltas de longa duração (docentes que podem ter sido substituídos). No entanto, o volume de faltas apurado é uma informação relevante dado que o absentismo representa um elevado custo para o Orçamento do Estado, tanto por via dos salários pagos pelo Ministério da Educação (ME) como por via dos atestados médicos pagos pelos regimes de proteção social.

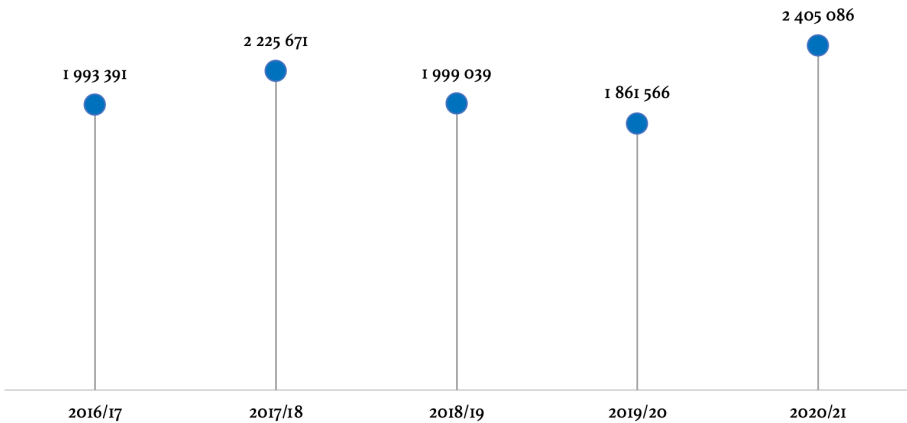


Figura 2 Número de dias de faltas dos professores.

Padrão de faltas

Nem todos os professores faltam, ou têm o mesmo padrão de faltas, nem é justa a ideia de imaginar que as escolas ficam abandonadas².

Considerando o total de professores ao serviço, verifica-se uma distribuição do número de faltas muito assimétrica, apesar de sobressair um claro padrão de comportamento a nível longitudinal.

O ano de 2020/21 é um ano atípico dado que existiu uma percentagem mais elevada de professores com baixa médica de longa duração, possivelmente por precaução em relação à COVID-19, assim como uma maior percentagem de professores que não faltaram.

A maioria dos professores falta pouco, mas falta alguns dias durante um ano – menos de 10 dias. Estes professores representam cerca de 50% do corpo docente.

No ano letivo 2017/18, o grupo de professores com menos de 10 dias de faltas aumentou face às greves ocorridas nesse ano³. A este grupo juntam-se cerca de 30% a 40% de professores que nunca faltam (Figura 3).

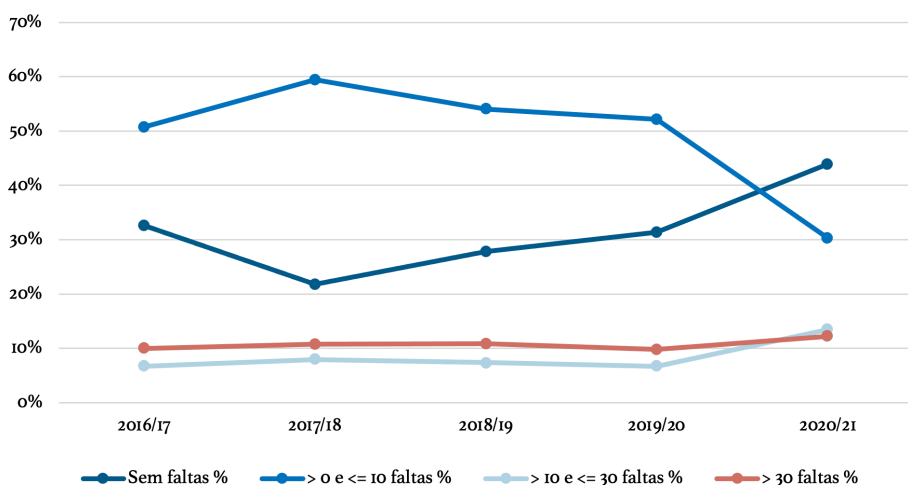


Figura 3 Professores (%) por intervalo de dias de faltas anuais.

[2] As médias de faltas por professor não serão referidas ao longo deste estudo, dado que estamos perante uma distribuição com um elevado enviesamento à direita.

[3] As greves relacionam-se com a carreira docente – descongelamento, reposicionamento e recuperação do tempo de serviço, progressão e o acesso aos 5º e 7º escalões, a revisão dos concursos de professores, o regime de aposentação, entre outros.

Padrão de substituições

Os professores que faltam 30 dias ou mais por ano fazem-no quase na totalidade por doença continuada, e representam 10% do corpo docente. Destes 10%, nem todos são substituídos, pois nem sempre as faltas são sequenciais, não permitindo realizar substituições.

O padrão de substituições mostra-nos que o número de professores que entrou nas escolas em regime de substituição equivale, na maioria dos anos, a 85% dos professores que faltam mais de 30 dias. Em 2021, este valor baixou para 75%, sinalizando que o aumento do número de professores com muitas faltas pode ter acontecido de forma mais dispersa ao longo do ano, ou que foi mais difícil encontrar professores para as substituições.

Os professores que faltam mais de 10 dias representam cerca de 7% (com exceção para o ano pandémico), aos quais se devem juntar os que faltam mais de 30 dias e não são substituídos: 9%, com exceção do ano 2021 que atingiu 17% (Figura 4).

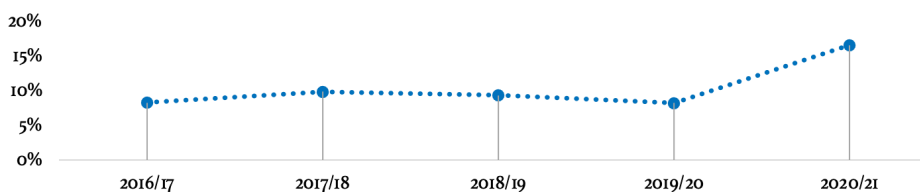


Figura 4 Percentagem de absentismo estrutural, % de professores que faltam 10 dias ou mais e que não são substituídos.

Caracterização das faltas por duração

A organização dos dados relativos ao número de faltas por intervalos de dias permite verificar que em 2019/20 a percentagem mais elevada corresponde aos professores que faltaram mais de 30 dias (Figura 5). Do total dos dias, cerca de 80% (1 500 000) são faltas de longa duração. Ou seja, 80% das faltas são dadas por 10% dos professores (cerca de 12 000).

Há muitos professores que faltam frequentemente, sendo responsáveis por aproximadamente 15% dos dias de faltas, cerca de 300 000 dias/ano.

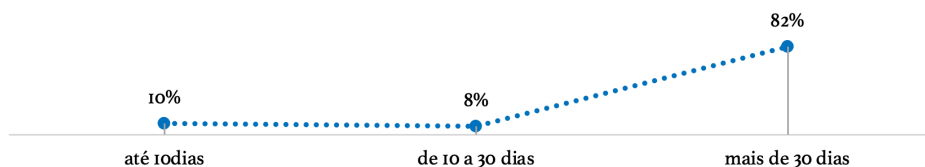


Figura 5 Absentismo (%) por escalão de intervalo de dias de faltas anuais, 2019/20.

Nos cinco anos analisados, a percentagem de faltas superiores a 30 dias representa sempre mais de 80% do total de faltas, apresentando um padrão muito consistente, mesmo no ano atípico da pandemia⁴ (Figura 6).

As faltas dos professores no sistema nacional de ensino são sobretudo faltas de longa duração, correspondendo a doenças crónicas de professores – estas representam mais de 80% das faltas prolongadas. As categorias de faltas associadas às licenças parentais ou outras são muito residuais.

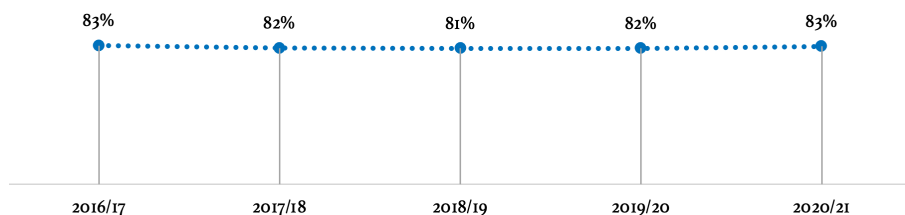


Figura 6 Absentismo superior a 30 dias (%).

Decompondo as faltas de longa duração em intervalos temporais, fica-se a saber que ao longo dos anos a maioria situa-se entre os 120 e 240 dias (4 a 8 meses). Esta categoria aumentou nos últimos anos, mas as faltas superiores a 240 dias diminuíram. No conjunto de faltas de longa duração, cerca de 70% são superiores a 4 meses, sendo as licenças de maternidade uma percentagem muito reduzida desse valor (Figura 7).

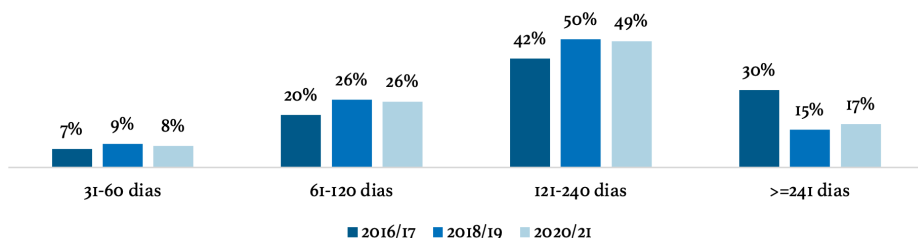


Figura 7 Distribuição de faltas de longa duração (%) por intervalo de dias.

[4] As condições e grupos de risco podem ser consultados na Declaração de Retificação nº 18-C/2020 (referente ao Decreto-Lei nº 20/2020) e Lei nº 31/2020, de 11 de agosto. Ver também a título de exemplo o Artigo 25º-A – Regime excecional de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos do Decreto-lei 20/2020, de 1 de maio: “Os imunodeprimidos e os portadores de doença crónica que, de acordo com as orientações da autoridade de saúde, devam ser considerados de risco, designadamente os hipertensos, os diabéticos, os doentes cardiovasculares, os portadores de doença respiratória crónica, os doentes oncológicos e os portadores de insuficiência renal, podem justificar a falta ao trabalho mediante declaração médica, desde que não possam desempenhar a sua atividade em regime de teletrabalho ou através de outras formas de prestação de atividade.” Relativamente ao regime de faltas e tendo como base a duração da baixa médica, aos trabalhadores da administração pública - com vínculo de emprego público, inscritos nas Instituições de Segurança Social (ISS), aplica-se o regime geral de segurança social dos trabalhadores por conta de outrem (RGSS) que assegura a proteção na doença, através do subsídio por doença, cujo montante corresponde a: primeiros 3 dias – perda total do salário, do 4º ao 30º dia – recebe 55% do salário, do 31º a 90º dia – recebe 60% do salário, do 91º a 365º dia – recebe 70% do salário, a partir do 365º dia – recebe 75% do salário, em todas as situações não há lugar à atribuição do subsídio de alimentação. De acordo com a Lei nº 35/2014, de 20 de junho - Doença - Regime de proteção social convergente (artigo 15º): a) A perda da totalidade da remuneração diária nos primeiro, segundo e terceiro dias de incapacidade temporária, nas situações de faltas seguidas ou interpoladas; b) A perda de 10 % da remuneração diária, a partir do quarto dia e até ao trigésimo dia de incapacidade temporária. In <https://www.spn.pt/Artigo/ar-corrige-hipertensos-e-diabeticos-voltam-a-ser-legalmente-protetidos> [consultado a 12/07/2023].

Quando analisadas em função do grupo de recrutamento, as faltas de longa duração situam-se em torno dos 12%, sendo superior na Educação Tecnológica⁵. O grupo de Eletrotecnia é o menos afetado por este tipo de absentismo, sendo um grupo que reúne pouco mais de 400 professores a nível nacional.

Com o demonstrar de um padrão muito persistente durante últimos cinco anos letivos, o sistema educativo deve preparar-se todos os anos para substituir 12% dos seus docentes por razões de doença (Figura 8). Sabendo que essas substituições têm, maioritariamente, uma duração de 120 a 240 dias.

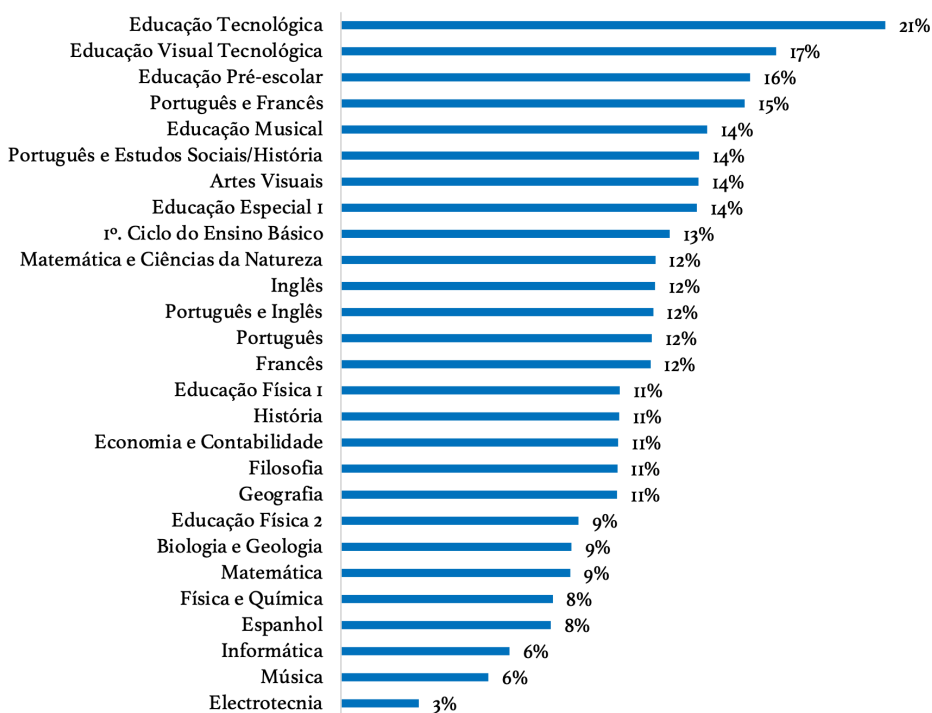


Figura 8 Professores que faltam mais de 30 dias (%) por grupo de recrutamento, 2020/21.

[5] Refira-se que esta disciplina surgiu após a "Revisão da Estrutura Curricular" em 2012, quando os 180 minutos da disciplina de Educação Visual e Tecnológica (EVT), assegurada por dois professores em simultâneo na sala de aulas, ficou dividida em 90 minutos de Educação Visual e outros 90 minutos de Educação Tecnológica, cada uma só com um docente.

Um indicador com as características do acima referido serve para compreender quantos professores se devem manter em reserva de recrutamento com a possibilidade de serem chamados ao longo do ano. Estima-se a necessidade anual de 3200 professores do 1º CEB para substituir colegas, mas apenas serão necessários 12 professores de Eletrotecnia (Figura 9).

Por exemplo, no Concurso Externo de professores no ano letivo 2020/21, a lista definitiva de ordenação contava com 10.080 professores do 1º ciclo para serem colocados 206 professores. Nesse ano mais de 9800 professores permaneceram disponíveis para uma potencial colocação em bolsa de recrutamento temporário. Note-se que o último professor de 1º ciclo colocado nesse ano tinha mais de 40 anos e 18 anos de serviço.⁶

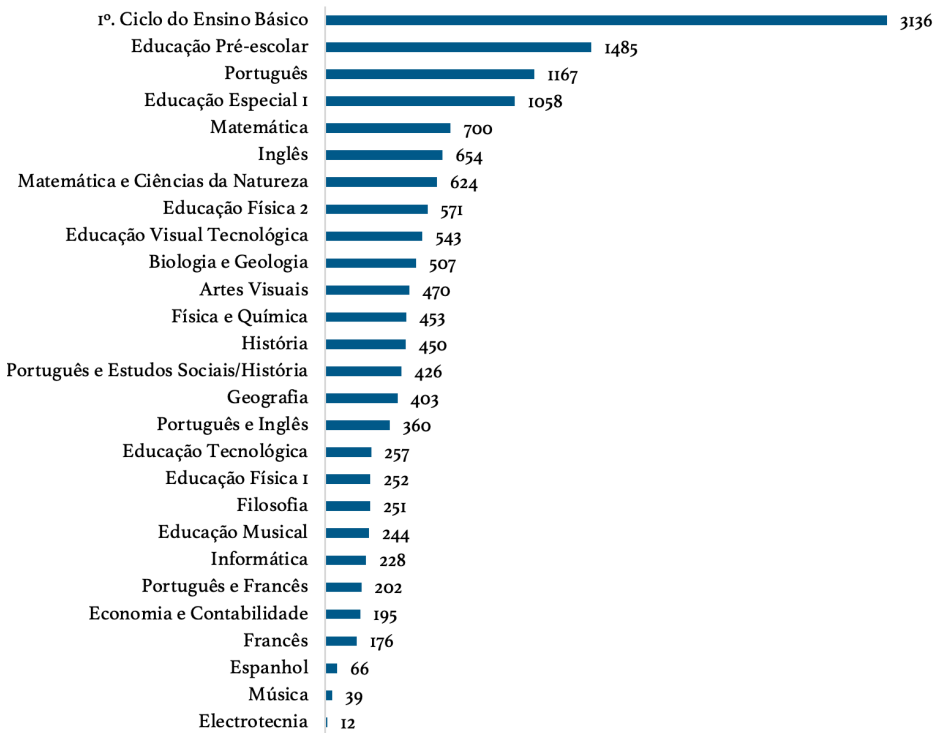


Figura 9 Necessidades de professores para substituição de faltas superiores a 30 dias, 2020/21.

[6] O estudo do volume de reserva de professores será desenvolvido em profundidade na fase de criar modelo de contratação e compreender a falta estrutural de professores e as dificuldades de colocação.

Faltas de longa duração e território

Uma análise às faltas de longa duração na sua distribuição pelo território permite concluir que esta é bastante uniforme, destacando-se, no entanto, as regiões da Beira Baixa e do Alto Tâmega com maior percentagem de faltas de longa duração.

O detalhe da análise ao nível dos concelhos permite verificar que na região da Beira Baixa, os concelhos de Proença-a-Nova e Idanha-a-Nova apresentam a maior incidência de faltas de longa duração, seguidos dos concelhos de Penedono e Freixo de Espada à Cinta, na região do Douro, do concelho de Montalegre, na região do Alto Tâmega, e o concelho de Vimioso, na região de Terras de Trás-os-Montes. A Sul do Rio Tejo, apenas Borba apresenta uma percentagem elevada de professores com faltas com duração superior a 30 dias (Figura 10).

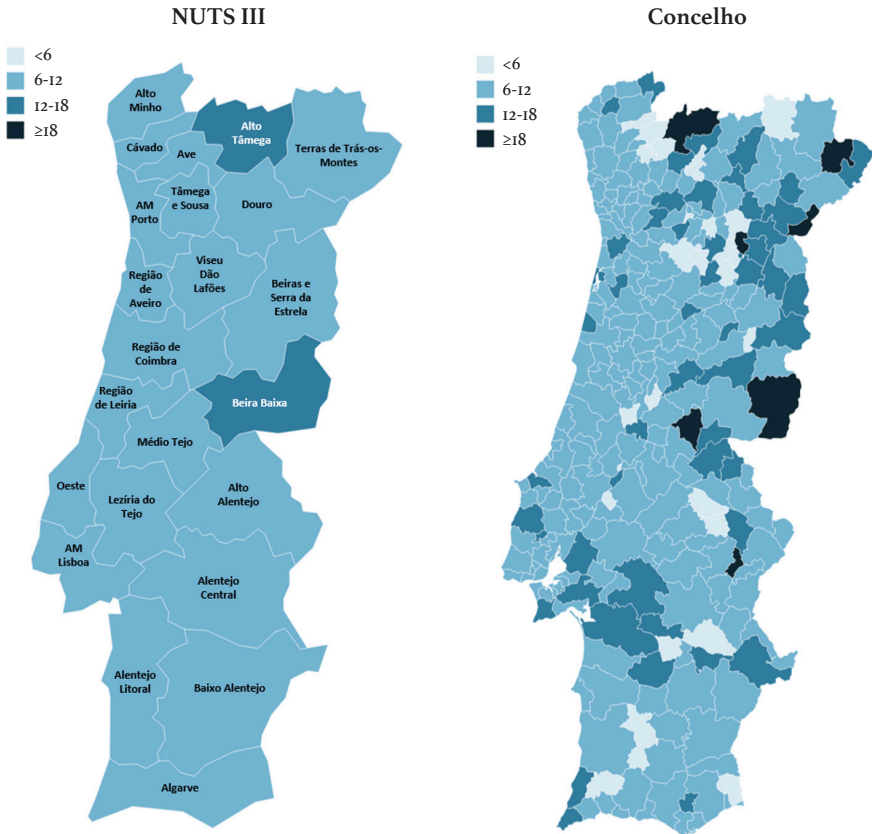


Figura 10 Faltas de longa duração por NUTS III e Concelho (%), 2019/20.

Justificação para faltar

As questões de saúde são a principal razão das faltas dos professores – questões de saúde pontual, mas acima de tudo doenças crónicas⁷, que nem sempre resultam em baixas de longa duração.

A taxa de absentismo sintetiza a dimensão do problema considerando, por um lado, que os alunos têm 180 dias de aulas por ano e, por outro, que todos os dias faltam (em média) 11.000 professores nas escolas portuguesas. Assim, a taxa de absentismo é de 9% se for tido em conta que as faltas se concentram em períodos letivos⁸.

A distribuição das faltas em função das razões que lhe estão subjacentes, face ao número total de faltas em cada ano, ilustra um padrão claro com as doenças crónicas (ou continuadas). Estas representam a maioria das faltas (em torno de 50% todos os anos, com exceção para 2020/21, que atingiu 60%) seguida das doenças pontuais (em torno dos 25%). O padrão percentual é bastante constante (Figura 11).

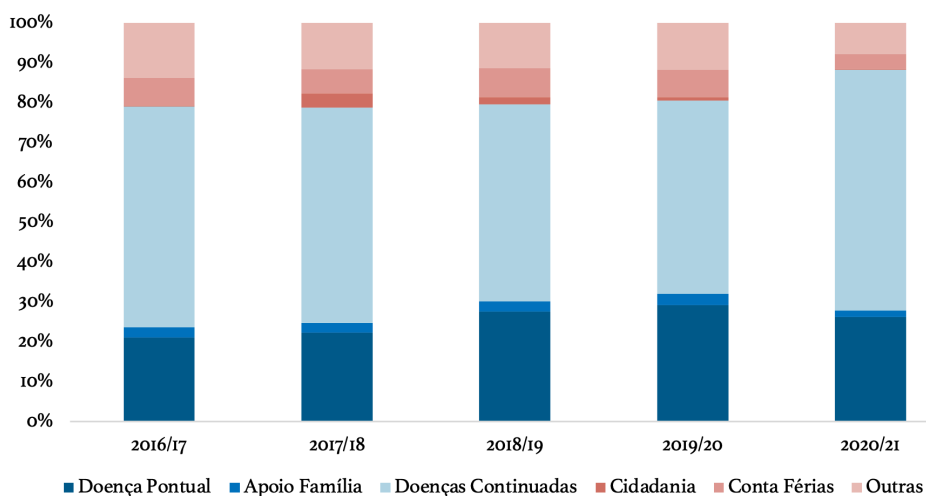


Figura 11 Distribuição das faltas por motivo.

[7] <http://pns.dgs.pt/files/2010/09/ddc.pdf>

[8] Esta taxa seria um pouco mais baixa se o absentismo se distribuisse de forma igual ao longo de todo o ano de trabalho (251 dias) – neste caso, a taxa de absentismo seria 7%

A evolução do número de faltas atendendo aos motivos de saúde, próprios ou de família, mostra uma tendência estável, com exceção das doenças continuadas que aumentaram acentuadamente no ano da pandemia, provavelmente associado ao maior número de baixas por receio de contágio – pessoas com doenças continuadas são mais vulneráveis e foram aconselhadas a ficar em casa⁹ (Figura 12). O número de dias de apoio à família é reduzido.

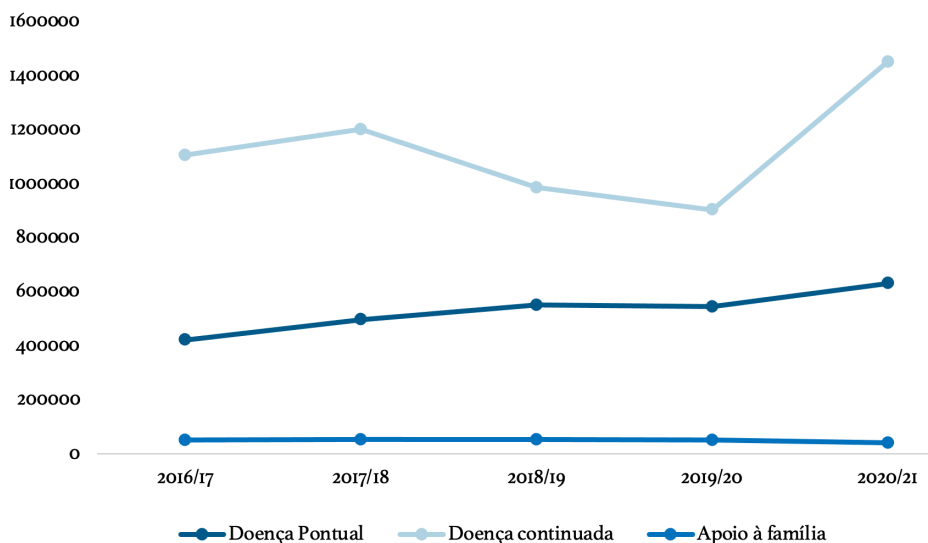


Figura 12 Faltas totais por motivos de Saúde.

Os motivos das faltas que não se relacionam com saúde não apresentam grandes variações, tendo vindo a diminuir no período em análise, com exceção do motivo Cidadania¹⁰, que teve um aumento expressivo no ano de 2017/18, refletindo as greves desse ano. As greves, apesar de mediaticamente visíveis, representaram apenas 4% das faltas no ano de 2017/18 (Figura 12).

O motivo *Férias* corresponde aos dias gozados em período letivo que o docente pode colocar até um dia por mês com um máximo de seis dias por ano.

[9] O regime excecional de proteção laboral para imunodeprimidos e doentes crónicos, criado no contexto da pandemia, podia ser invocado uma vez em cada ano civil. Assim, os professores que tinham estado afastados das aulas no 1º período, podiam voltar a fazê-lo, sem penalizações, quando o ensino presencial fosse retomado, ficando em casa.

Foi também aplicado o regime de teletrabalho [artigo 5º, nº 1 da Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro; artigos 68º e 69º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas].

[10] Cidadania inclui greves, participação em associações e causas cívicas e manifestações.

Na categoria *Outros* estão incluídas as licenças de maternidade / paternidade (residuais e em queda) e outros motivos, tais como formação. As faltas nesta categoria¹¹ tendem a ser de longa duração, engrossando numa pequena percentagem o valor das faltas por motivo de doença continuada (Figura 13).

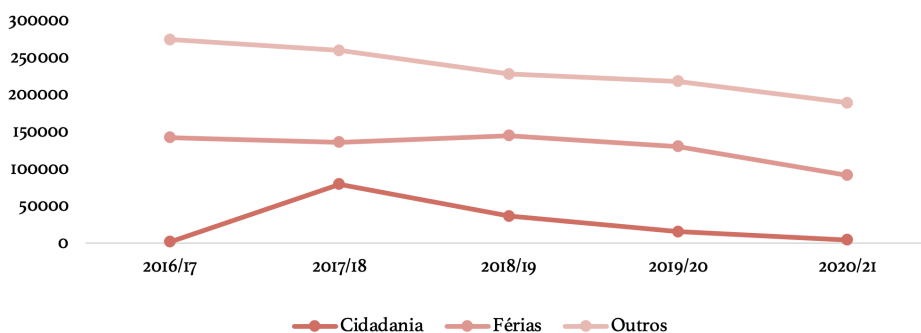


Figura 13 Evolução das faltas por motivos não ligados à saúde.

Antecipar o absentismo

Saúde

Onde se encontra uma maior associação é entre os professores com faltas de longa duração no ano (t) e as faltas que têm um mesmo padrão no ano seguinte (t+1). Se o professor faltou mais de 30 dias no ano anterior, tem uma possibilidade 7 vezes superior aos restantes colegas de continuar a faltar, com o mesmo padrão de faltas ($\text{Exp}B=7, p<0,001$).

É ainda relevante considerar que 70% dos professores que faltam por períodos alargados fazem-no por doença continuada. Os restantes 30% tem um episódio de doença longa, mas que não se repete.

Se fixarmos nos 70% os professores com faltas por doenças continuadas e se fizer o cruzamento com as faltas do ano t com as do ano t+1,¹² o que se verifica é que das faltas por doença continuada no ano t+1, 46% já tinham faltado pelo mesmo motivo no ano anterior (t).

Para quem não tem por hábito faltar, a probabilidade é manter esse comportamento. A análise por categorias de faltas tende a estar ligada de um ano para o outro, sendo expectável que quem faltou entre 1 e 10 dias continue a fazê-lo. Já os que nunca faltam num ano podem passar a ter faltas moderadas no ano seguinte, sendo bastante improvável que passem a engrossar o grupo dos professores com maior número de faltas.

[11] A categoria “outros” resultou da junção das licenças de parentalidade ou outras licenças (por exemplo sem vencimento) e faltas por formação profissional.

[12] Neste caso 2018/19 comparado com 2019/20.

Idade

Quando se olha para as faltas de longa duração verifica-se que a percentagem desta tipologia de faltas cresce gradualmente a partir dos 60 anos, e acima dos 64 ultrapassa os 20%. Ou seja, um em cada cinco professores com mais de 64 anos falta mais de 30 dias, o que é uma percentagem muito superior à média. De referir que até aos 55 anos a percentagem de professores nestas situações fica abaixo dos 10% (Figuras 14 e 15).

Numa nota final, os professores com idades iguais ou superiores a 60 anos são responsáveis por 30% das faltas de longa duração, representando estes cerca de 15% da população docente.

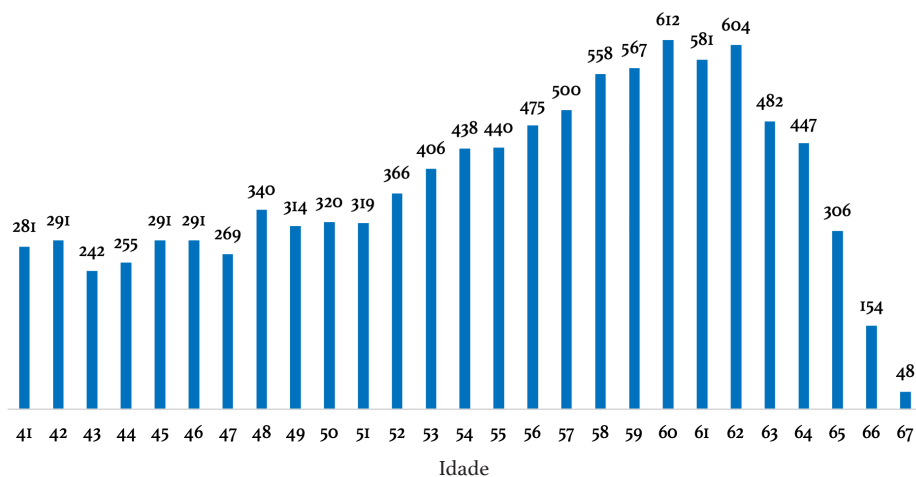


Figura 14 Número de professores com faltas de longa duração por idade, 2019/20

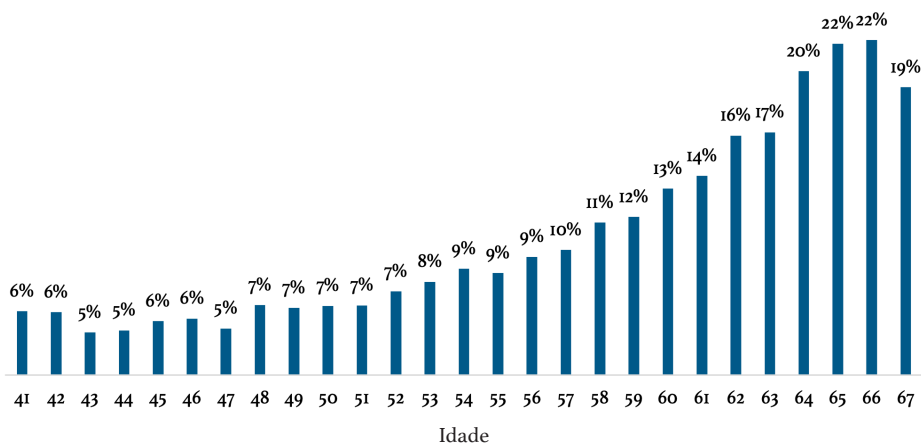


Figura 15 Distribuição das faltas de longa duração por idade dos professores (%), 2019/20.

Distância da residência

Em 2020/21 a maioria dos grupos de recrutamento tinha entre 15% a 20% de docentes afastados das suas residências, isto é, o distrito de residência é distinto do distrito da escola.

Mas o que se observa é uma correlação inversa ao expectável ($R^2=-0,3$, $p<0,01$). Ou seja, quanto maior a percentagem de professores afastados da residência, menor o número médio de faltas por ano. O grupo de Música, que tem uma elevada percentagem de docentes deslocados, apresenta um reduzido número de faltas, tal como os grupos de Eletrotecnia e de Espanhol (Figura 16).

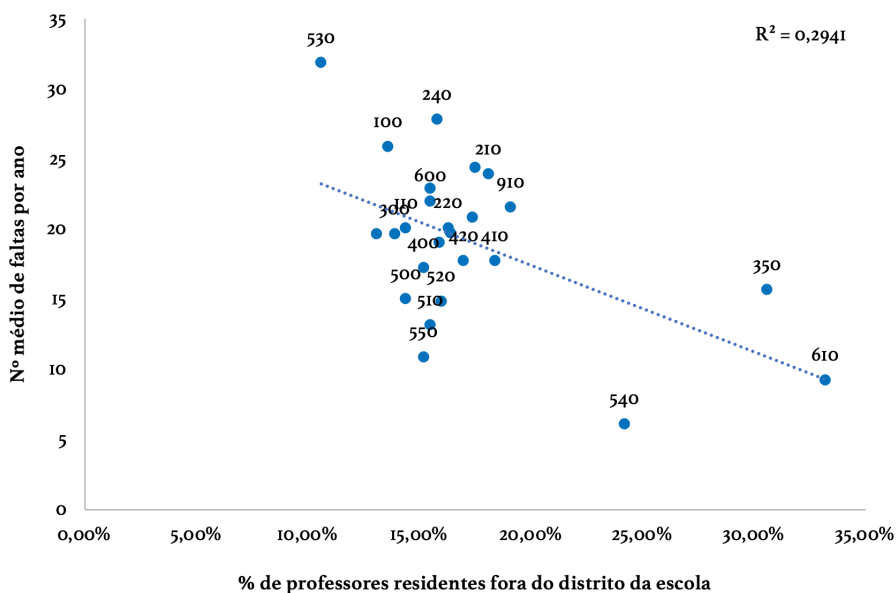


Figura 16 Relação entre professores afastados do domicílio (%) e média de faltas por ano, 2020/21.

O grupo que tem menor percentagem de docentes deslocados é o de Educação Tecnológica e é um dos grupos com maior absentismo médio, sendo também o grupo mais envelhecido (ver capítulo 1).

Aproximar de casa por deslocação

Uma das questões que tem sido referida como responsável por introduzir distorções ao sistema é o recurso à legislação que permite a aproximação de casa por motivos de doença – recurso que os professores que foram colocados de forma permanente num agrupamento utilizam para solicitar a aproximação a sua área de residência¹³.

A análise dos dados revela que em 2021 foram deslocados por motivo doença cerca de 5000 professores, dos quais cerca de 3500 foram para o seu concelho de residência (68%).

No ano letivo 2020/2021, 425 professores que pediram deslocação por motivos de saúde permaneceram sem horário nas escolas para onde foram deslocados, ou seja, pediram deslocamento para escolas sem necessidade de professores extra. Os restantes encontram-se a trabalhar com horários compatíveis com a sua condição etária.

Alunos sem aulas: os dados

Da análise do padrão de absentismo torna-se claro que o principal motivo para que existam alunos sem aulas prende-se com a dificuldade em substituir professores que estão ausentes por faltas de longa ou curta duração.

Também no início do ano tendem a faltar professores, mas essa análise só será realizada na segunda fase deste projeto. No entanto, adiante-se que essas faltas, a subsistirem, devem-se a dificuldades de estimação do número de turmas (ver capítulo 4), dado o número de professores que fica de fora no concurso externo sem haver indicação de vagas por ocupar. Essas vagas são para o ano inteiro, conferindo alguma estabilidade aos docentes que as ocupam.

A dificuldade em substituir professores que faltam assenta maioritariamente no grupo que falta mais de 30 dias – 70% dos quais por doença continuada. O esquema que se apresentou no início deste capítulo altera-se após a análise que se empreendeu. Foi apresentado o quadro de análise teórica de partida em que se assume que todos os motivos são igualmente importantes, mas ao percorrer as diferentes frentes de investigação verifica-se que é sobretudo a dificuldade de substituição ao longo do ano que se destaca (Figura 17):

- 80% do problema de alunos sem aulas está ligado à dificuldade em substituir professores ao longo do ano letivo
 - 78% são faltas de longa duração
 - 70% estão associadas a doenças continuadas
- Não se encontrou evidência de falta de professores para colocação estrutural – concursos com excesso de candidatos para o número de vagas¹⁴

[13] Estes dados são aproximados, dado que a variável que nos permite saber se estão ou não deslocados é introduzida manualmente e não segue critérios standardizados para codificação.

[14] Ver listas da DGAE

- 3% de alunos sem aulas advém de dificuldades iniciais de planeamento
- 17% são faltas ocasionais não substituíveis

Perante esta realidade torna-se claro que as políticas se devem direccionar para melhorar o processo de substituição e/ou evitar estas faltas através da capacidade de antecipar. Note-se que este estudo não é prospetivo, limitando-se ao diagnóstico da situação dos professores e seu absentismo. A falta estrutural de docentes para o futuro não é aqui analisada. Esse exercício prospetivo será desenvolvido em publicação subsequente.

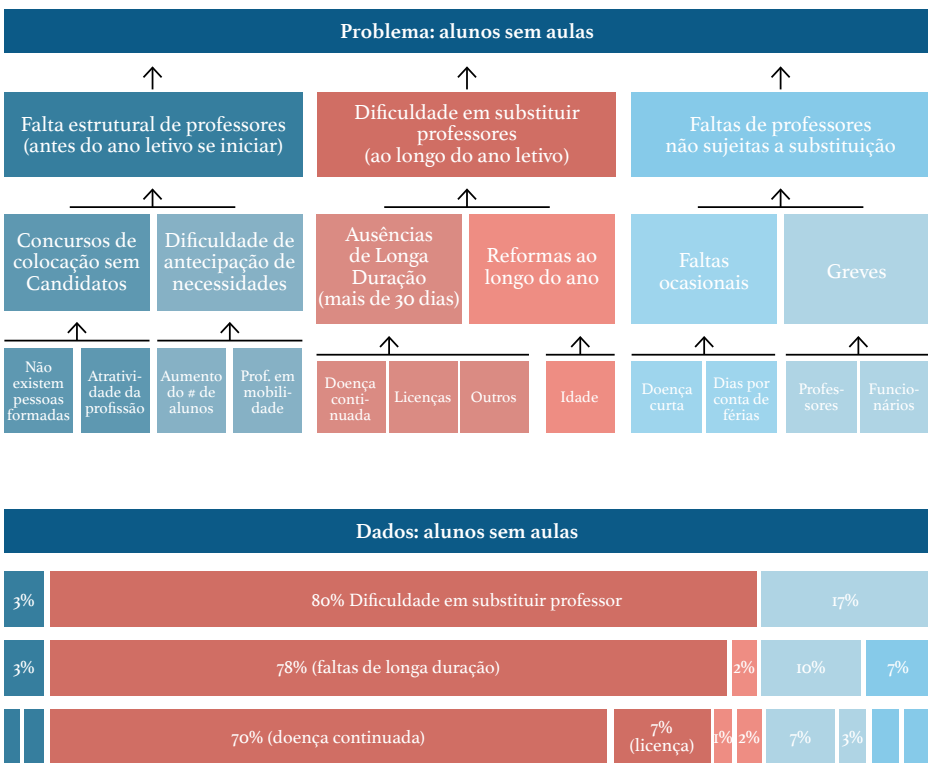


Figura 17 Comparação entre o modelo original e a informação que resulta da análise de dados.

ANEXO

CARACTERIZAÇÃO DOS CONCURSOS DE COLOCAÇÃO DE PROFESSORES

2016/17 - 2020/21

Rute Perdigão

Recrutamento

O descritivo aqui apresentado refere-se ao processo de recrutamento em vigência até 2021. Note-se que recentemente foram introduzidas alterações que não foram aqui contempladas.

No processo de recrutamento de professores existem **necessidades permanentes** de pessoal docente dos agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas¹ e **necessidades temporárias** não satisfeitas ao nível permanente.

Necessidades permanentes

- a) Concurso interno – (artigo 5º, nº 1, alínea a))
- b) Concurso externo – (artigo 5º, nº 1, alínea b))

Estes dois concursos visam a satisfação das necessidades permanentes de pessoal docente dos agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas.

O **concurso interno** visa a mobilidade dos docentes de carreira que pretendam concorrer a vagas por transição de grupo de recrutamento ou por transferência de escola.

O **concurso externo** destina-se ao recrutamento de candidatos não integrados na carreira que pretendam aceder a vagas e preenchem os requisitos previstos no artigo 22º do Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário².

Necessidades temporárias

- a) Mobilidade interna – (artigo 6º, nº 2, alínea a))
- b) Contratação inicial – (artigo 6º, nº 2, alínea b))
- c) Reserva de recrutamento – (artigo 6º, nº 2, alínea c))
- d) Contratação de escola – (artigo 6º, nº 2, alínea d)) Permuta – (artigo 46º)

Estes concursos visam suprir necessidades que não sejam satisfeitas pelos concursos interno e externo ou que ocorram no intervalo da sua abertura.

A satisfação de necessidades temporárias é ainda assegurada pela colocação de docentes de carreira candidatos à mobilidade interna e pela contratação a termo.

A satisfação de necessidades temporárias, quando assegurada pelos concursos de contratação inicial, de reserva de recrutamento e de contratação de escola, com celebração de contrato de trabalho a termo resolutivo, tem por limite máximo o termo do ano escolar³.

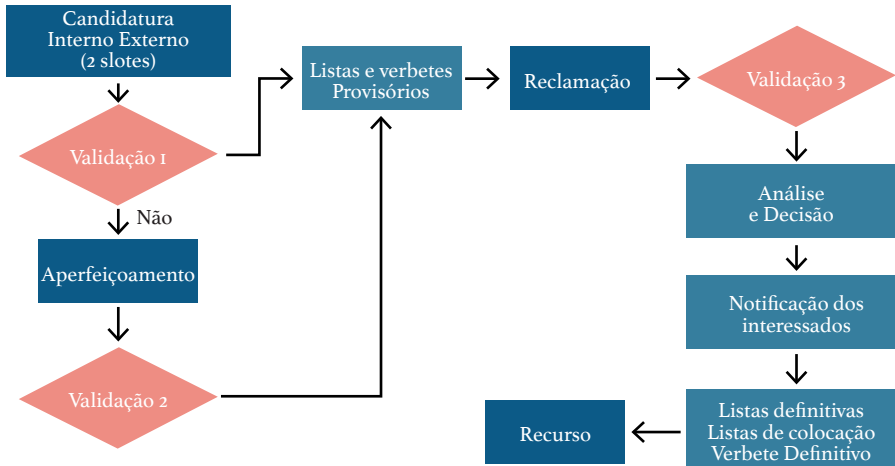
[1] A partir daqui a palavra “escolas” refere-se à unidade de organização administrativa Agrupamento de Escolas ou Escolas não Agrupadas.

[2] Cf. Decreto-lei 132/2012, de 27 de junho.

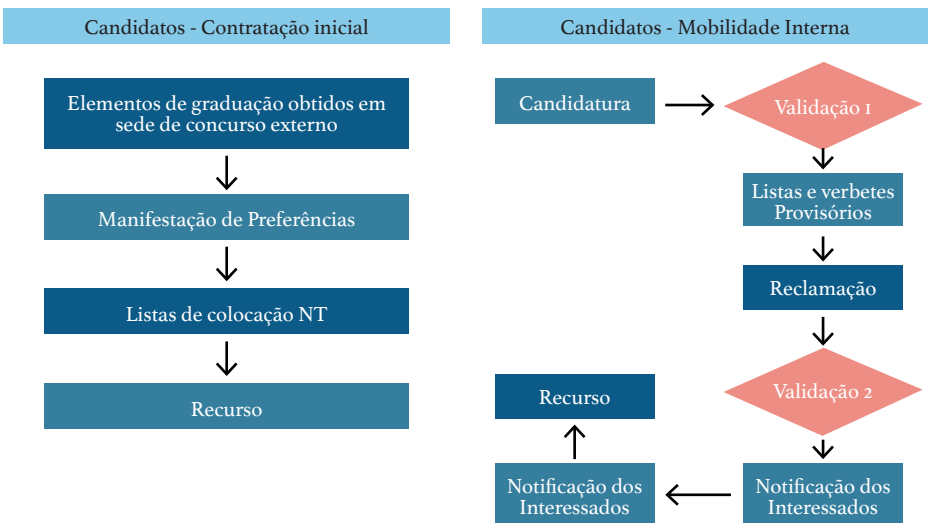
Processo de concurso

Os seguintes fluxogramas descrevem os processos referentes aos concursos interno e externos e ao concurso necessidades temporárias⁴.

Concursos interno e externo



Concurso necessidades temporárias



[3] Cf. Decreto-lei 132/2012, de 27 de junho.

[4] DGAE in <https://www.dgae.medu.pt/download/recrutamento/outros/201314/20130422RecOutApresentacaoConcurso.pdf>

Candidatura

- a) Candidatos do tipo “QA/QE”: Concurso Interno;
- b) Candidatos do tipo “QZP”: Concurso Interno;
- c) Candidatos do tipo “LSVLD”: (variando em função de um eventual pedido de regresso): Concurso Interno, Concurso Interno e Concurso Externo / Contratação Inicial / Reserva de Recrutamento;
- d) Candidatos do tipo “Externo”: Concurso Externo / Contratação Inicial / Reserva de Recrutamento.

11 de março de 2021

1. CONCURSO INTERNO E EXTERNO⁵

Quem concorre?

Obrigatoriamente:

- 1. Docentes de carreira providos em QZP
- 2. Docentes colocados pelo concurso regido pelo DL 7/2013, de 17 de janeiro

Facultativamente:

- 1. Docentes de carreira, quadros de agrupamento de escolas ou de escola não agrupada que venham a ser objeto de suspensão, extinção, fusão ou reestruturação desde que, por esse motivo, tenham perdido a sua componente letiva; (artigo 22º, nº 1, alínea a))
- 2. Docentes de carreira que pretendam a transferência para outro agrupamento de escolas ou escola não agrupada ou a transição de grupo de recrutamento. (artigo 22º, nº 1, alínea b))
- 3. Docentes sem vínculo (externos) - (artigo 24º, nº 1 e artigo 5º, nº 4)

2. NECESSIDADES TEMPORÁRIAS

(Mobilidade Interna- MI + Contratação): Candidatos⁶

Quem concorre?

Obrigatoriamente a MI:

- 1. Docentes de carreira a quem não é possível atribuir pelo menos 6 horas de componente letiva; (artigo 28º, nº 1, alínea a))
- 2. Docentes de carreira de Zona Pedagógica não colocados no concurso interno - (artigo 28º, nº 1, alínea b))

[5] DGAE in <https://www.dgae.medu.pt/download/recrutamento/outros/201314/20130422RecOutApresentacaoConcurso.pdf>

[6] DGAE in <https://www.dgae.medu.pt/download/recrutamento/outros/201314/20130422RecOutApresentacaoConcurso.pdf>

3. Facultativamente a MI e Contratação;
4. Docentes de carreira dos QA/QE que pretendam exercer funções noutra escola - (artigo 28º, nº I, alínea c)
5. Candidatos opositores ao concurso externo que não obtiveram colocação.

Ordenação das necessidades temporárias⁷

Para a satisfação de necessidades temporárias dos agrupamentos de escolas ou escolas não agrupadas, os docentes são ordenados de acordo com a sua graduação profissional e na seguinte sequência:

1. Docentes de carreira dos agrupamentos de escolas ou de escolas não agrupadas que tenham sido objeto de extinção, fusão, suspensão ou reestruturação desde que, por esse motivo, tenham perdido a sua componente letiva;
2. Docentes de carreira dos agrupamentos de escolas ou de escolas não agrupadas e de zona pedagógica com ausência de componente letiva;
3. Docentes de carreira dos agrupamentos de escolas ou de escolas não agrupadas que pretendam exercer transitoriamente funções docentes noutro agrupamento de escolas ou em escola não agrupada;
4. Candidatos não colocados no concurso externo no ano da sua realização;
5. Candidatos à contratação inicial.

Tipologia dos concursos

CONCURSO EXTERNO

1ª prioridade

São considerados os docentes que exerçam funções em agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas da rede pública do Ministério da Educação, que tenham sucessivamente celebrado com o Ministério da Educação 3 contratos ou 2 renovações, a termo resolutivo, em horário anual e completo, no mesmo grupo de recrutamento ou em grupos de recrutamento diferentes.

2ª prioridade

Os candidatos têm de ter prestado funções docentes em pelo menos 365 dias nos últimos seis anos escolares, nos seguintes estabelecimentos de educação ou de ensino:

- a) Estabelecimentos integrados na rede pública do Ministério da Educação;
- b) Estabelecimentos integrados na rede pública das Regiões Autónomas;
- c) Estabelecimentos do ensino superior público;
- d) Estabelecimentos ou instituições de ensino dependentes ou sob a tutela de outros ministérios que tenham protocolo com o Ministério da Educação;

[7] Decreto-lei 132/2012, de 27 de junho.

e) Estabelecimentos do ensino português no estrangeiro, incluindo, ainda o exercício de funções docentes como agentes da cooperação portuguesa nos termos do correspondente estatuto jurídico.

3ª prioridade

São considerados os candidatos qualificados profissionalmente para o grupo de recrutamento a que se candidatam.

O concurso externo é estabelecido por quadro de zona pedagógica, por grupo de recrutamento e por prioridade.

Aviso nº 5107-A/2020, de 25 de março

Mobilidade de docentes

*A quem se destina*⁸

- Docentes de carreira a quem não seja possível atribuir pelo menos 6 horas de componente letiva (1ª prioridade) – alínea a), do nº 1, do artº 28º, do Decreto-Lei nº 132/2012, de 27 de junho, na redação em vigor;
- Docentes de carreira do quadro de zona pedagógica (2ª prioridade) - alínea b), do nº 1, do artº 28º, do Decreto-Lei nº 132/2012, de 27 de junho, na redação em vigor;
- Docentes de carreira vinculados a agrupamentos de escolas ou escolas não agrupadas do Continente e das Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores que pretendam exercer transitória e temporariamente funções docentes noutra agrupamento de escolas ou escola não agrupada do continente (3ª prioridade) - alínea d), do nº 1, do artº 28º, do Decreto-Lei nº 132/2012, de 27 de junho, na redação em vigor.

*Contratação inicial*⁹

Para o recrutamento, a Direção-Geral da Administração Escolar abre concurso pelo prazo de cinco dias úteis, após a data da publicação do aviso que publicita a lista definitiva de colocação do concurso externo, quando a este houver lugar.

A colocação em horário completo e anual pode ser renovada por iguais e sucessivos períodos, até ao limite de quatro anos letivos, incluindo o 1º ano de colocação.

A renovação da colocação depende do preenchimento cumulativo dos seguintes requisitos:

- a) Apresentação a concurso;
- b) Inexistência de docentes de carreira no grupo de recrutamento a concurso e que tenham manifestado preferência por esse agrupamento de escolas ou escola não agrupada;
- c) Manutenção de horário letivo completo apurado à data em que a necessidade é declarada;
- d) Avaliação de desempenho com classificação mínima de Bom;

[8] Manual de instruções para concurso de mobilidade interna in <https://www.dgae.medu.pt/download/recrutamento/manuais/202021/20200716-rec-man-candidaturamobinterna.pdf> [9] Aviso nº 5107-A/2020, de 25 de março.

- e) Concordância expressa da escola;
- f) Concordância do candidato.

A verificação dos requisitos das alíneas c) a f) do número anterior é efetuada num único momento e através de plataforma eletrónica da Direção-Geral da Administração Escolar.

A colocação, em regime de contratação, é efetuada por contrato de trabalho a termo resolutivo, tendo como duração mínima 30 dias e como duração máxima o ano escolar.

Procedimento⁹

Os candidatos não colocados no concurso externo, que pretendam ser opositores ao concurso de contratação inicial, declaram essa intenção na candidatura manifestando as suas preferências.

Os candidatos ao concurso externo que não obtiveram colocação mantêm a posição relativa de ordenação da lista dos candidatos não colocados naquele concurso.

Os candidatos na situação de licença sem vencimento de longa duração que não tenham obtido colocação no concurso interno, mas que pretendam ser colocados em regime de contrato, devem indicar, para efeitos de graduação e ordenação ao concurso de contratação inicial, os elementos legais de identificação do candidato e os elementos necessários à ordenação do candidato.

A ordenação dos candidatos à contratação inicial é feita de acordo com as prioridades fixadas para o concurso externo, com a respetiva graduação e tendo em conta as preferências indicadas.

A contratação inicial é estabelecida por agrupamento de escolas ou escola não agrupada e por grupo de recrutamento.

Reserva de recrutamento

Constituição de reserva

Os candidatos integram a reserva de recrutamento, com vista à satisfação das necessidades transitórias surgidas após a colocação nacional.

Os candidatos à contratação de escola, quando colocados, são retirados da reserva de recrutamento.

Procedimentos

A satisfação das necessidades temporárias surgidas após a colocação por mobilidade interna e contratação inicial é feita através da reserva de recrutamento e é concretizada através de uma aplicação informática concebida e mantida pela Direção-Geral da Administração Escolar.

[10] Aviso n.º 5107-A/2020, de 25 de março.

Os agrupamentos de escolas ou escolas não agrupadas acedem a uma aplicação informática, introduzindo o grupo de recrutamento, o número de horas do horário e a duração prevista da colocação.

Os candidatos são selecionados respeitando a ordenação.

Docentes da carreira que concorrem na 1ª prioridade ou 2ª prioridade:

No âmbito da reserva de recrutamento, os docentes podem ser colocados em horários completos e incompletos, de duração igual ou inferior a um ano escolar, até ao final do correspondente ano letivo.

Candidatos à contratação inicial:

A colocação de candidatos à contratação no âmbito da reserva de recrutamento é realizada até ao final do correspondente ano letivo.

Regresso à Reserva de recrutamento:

Os candidatos cuja colocação caduque regressam à reserva de recrutamento para efeitos de nova colocação.

O regresso dos docentes contratados fica sujeito à indicação por parte do agrupamento de escolas ou escola não agrupada do fim da colocação e à manifestação de interesse do candidato em voltar a ser contratado.

Os docentes de carreira que regressem à reserva de recrutamento mantêm-se até nova colocação no agrupamento de escolas ou escola não agrupada da última colocação^o.

Contratação de escola

Necessidades temporárias que satisfaz¹¹:

- Escolas TEIP e com contrato de autonomia;
- As que subsistam após a reserva de recrutamento;
- Os horários inferiores a oito horas letivas;
- Horários não ocupados na reserva de recrutamento;
- Horário objeto de 2 não aceitações na reserva de recrutamento.
- Recrutamento e seleção de formadores e técnicos especializados nas áreas de natureza profissional, tecnológica, vocacional ou artística que não se enquadrem nos grupos de recrutamento do DL n.º 27/2006.

[11] DGAE in <https://www.dgae.medu.pt/download/recrutamento/outros/201314/20130422RecOutApresentacaoConcurso.pdf>

Grupos de recrutamento¹²

Níveis e Ciclos de Ensino	Grupo de Recrutamento ¹³	Código
Educação Pré-Escolar	Educação Pré-Escolar	100
1º Ciclo do Ensino Básico	Ensino Básico - 1º Ciclo	110
	Inglês	120
2º Ciclo do Ensino Básico	Português e Estudos Sociais/História	200
	Português e Francês	210
	Português e Inglês	220
	Matemática e Ciências da Natureza	230
	Educação Visual e Tecnológica	240
	Educação Musical	250
	Educação Física	260
	Educação Moral e Religiosa	290
	Educação Moral e Religiosa	290
	Português	300
	Latim e Grego	310
	Francês	320
	Inglês	330
	Alemão	340
3º Ciclo do Ensino Básico Ensino Secundário	Espanhol	350
	História	400
	Filosofia	410
	Geografia	420
	Economia e Contabilidade	430
	Matemática	500
	Física e Química	510
	Biologia e Geologia	520
	Educação Tecnológica	530
	Eletrotecnia	540
	Informática	550
	Ciências Agropecuárias	560
	Artes Visuais	600
	Música	610
Educação Pré-Escolar e 1º, 2º e 3º Ciclo do Ensino Básico e do Ensino Secundário	Educação Física	620
	Língua Gestual Portuguesa	360
	Educação Especial ¹⁴	910
	Educação Especial ¹⁵	920
	Educação Especial ¹⁶	930

[12] https://www.dgae.medu.pt/download/gestrechumanos/pessoal_docente/qualificacoes/profissional/20180808_grh_QualProfGuia_GrupoRecrutamento.pdf

[13] Decreto-Lei nº 27/2006, de 10 de fevereiro, alterado pelos Decretos-Lei nº 176/2014, de 12 de dezembro e nº 16/2018, de 7 de março.

[14] Apoio a crianças e jovens com graves problemas cognitivos, com graves problemas motores, com graves perturbações da personalidade ou da conduta, com multideficiência e para o apoio em intervenção precoce na infância.

[15] Apoio a crianças e jovens com surdez moderada, severa ou profunda, com graves problemas de comunicação, linguagem ou fala.

[16] Apoio educativo a crianças e jovens com cegueira ou baixa visão.

Apuramento de vagas para QZP

Artigo 42^o¹⁷

Com vista à realização do concurso previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 132/2012, de 27 de junho, na redação em vigor, encontra-se disponível no separador “Situação Profissional” do SIGRHE, o módulo Vagas 2020/2021 com vista à recolha de dados para apuramento de vagas para QZP (Artigo 42.º).

A plataforma para o apuramento de vagas 2020/2021 será disponibilizada a partir do dia 26 de fevereiro de 2020, pelo prazo de 5 dias úteis.

Tendo em conta a necessidade de desenvolver o processo de apuramento de vagas com o máximo rigor, é importante que, tal como nos anos anteriores, as Direções dos AE/ENA procedam à identificação dos docentes que se encontram abrangidos pelo n.º 2, do artigo 42.º, do Decreto-Lei n.º 132/2012, na redação em vigor, e ao preenchimento dos dados solicitados.

Consideram-se abrangidos pelo n.º 2, do artigo 42.º, do Decreto-Lei n.º 132/2012, na redação em vigor, os docentes que reúnam, cumulativamente, as seguintes condições:

- Possuírem 3 colocações ou 2 renovações (incluindo o ano 2019/2020), no mesmo grupo de recrutamento ou em grupos de recrutamento diferentes;
- Estarem colocados no AE/ENA;
- Terem celebrado contrato a termo resolutivo, sucessivamente, com o Ministério da Educação, ao longo dos 3 anos;
- As colocações têm, obrigatoriamente, de corresponder a horário completo e anual.

[17] Aviso n.º 5107-A/2020, de 25 de março – Concursos de educadores de infância e de professores dos ensinos básico e secundário para o ano escolar de 2020/2021.
In <https://www.dgae.medu.pt/recrutamento>

Códigos dos quadros de zona pedagógica e dos concelhos¹⁸

QZP 1

Concelhos de: Amarante (1301); Amares (0301); Arcos de Valdevez (1601); Baião (1302); Barcelos (0302); Braga (0303); Cabeceiras de Basto (0304); Caminha (1602); Celorico de Basto (0305); Esposende (0306); Fafe (0307); Felgueiras (1303); Gondomar (1304); Guimarães (0308); Lousada (1305); Maia (1306); Marco de Canaveses (1307); Matosinhos (1308); Melgaço (1603); Monção (1604); Paços de Ferreira (1309); Paredes (1310); Paredes de Coura (1605); Penafiel (1311); Ponte da Barca (1606); Ponte de Lima (1607); Porto (1312); Póvoa de Lanhoso (0309); Póvoa de Varzim (1313); Santo Tirso (1314); Terras de Bouro (0310); Trofa (1318); Valença (1608); Valongo (1315); Viana do Castelo (1609); Vieira do Minho (0311); Vila do Conde (1316); Vila Nova de Cerveira (1610); Vila Nova de Famalicão (0312); Vila Nova de Gaia (1317); Vila Verde (0313); Vizela (0314)

QZP 2

Concelhos de: Alfândega da Fé (0401); Alijó (1701); Armamar (1801); Boticas (1702); Bragança (0402); Carrazeda de Ansiães (0403); Chaves (1703); Cinfães (1804); Freixo de Espada à Cinta (0404); Lamego (1805); Macedo de Cavaleiros (0405); Mesão Frio (1704); Miranda do Douro (0406); Mirandela (0407); Mogadouro (0408); Moimenta da Beira (1807); Mondim de Basto (1705); Montalegre (1706); Murça (1707); Penedono (1812); Peso da Régua (1708); Resende (1813); Ribeira de Pena (1709); Sabrosa (1710); Santa Marta de Penaguião (1711); São João da Pesqueira (1815); Sernancelhe (1818); Tabuaço (1819); Tarouca (1820); Torre de Moncorvo (0409); Valpaços (1712); Vila Flor (0410); Vila Nova de Foz Côa (0914); Vila Pouca de Aguiar (1713); Vila Real (1714); Vimioso (0411); Vinhais (0412)

QZP 3

Concelhos de: Águeda (0101); Albergaria-a-Velha (0102); Anadia (0103); Arouca (0104); Aveiro (0105); Carregal do Sal (1802); Castelo de Paiva (0106); Castro Daire (1803); Espinho (0107); Estarreja (0108); Ílhavo (0110); Mangualde (1806); Mealhada (0111); Mortágua (1808); Murtosa (0112); Nelas (1809); Oliveira de Azeméis (0113); Oliveira de Frades (1810); Oliveira do Bairro (0114); Ovar (0115); Penalva do Castelo (1811); Santa Comba Dão (1814); Santa Maria da Feira (0109); São João da Madeira (0116); São Pedro do Sul (1816); Sátão (1817); Sever do Vouga (0117); Tondela (1821); Vagos (0118); Vale de Cambra (0119); Vila Nova de Paiva (1822); Viseu (1823); Vouzela (1824)

[18] Aviso nº 5107-A/2020, de 25 de março – Concursos de educadores de infância e de professores dos ensinos básico e secundário para o ano escolar de 2020/2021.

QZP 4

Alvaiázere (1002); Ansião (1003); Arganil (0601); Batalha (1004); Cantanhede (0602); Castanheira de Pera (1007); Coimbra (0603); Condeixa-a-Nova (0604); Figueira da Foz (0605); Figueiró dos Vinhos (1008); Góis (0606); Leiria (1009); Lousã (0607); Marinha Grande (1010); Mira (0608); Miranda do Corvo (0609); Montemor-o-Velho (0610); Oliveira do Hospital (0611); Pampilhosa da Serra (0612); Pedrógão Grande (1013); Penacova (0613); Penela (0614); Pombal (1015); Porto de Mós (1016); Soure (0615); Tábua (0616); Vila Nova de Poiares (0617)

QZP 5

Aguiar da Beira (0901); Almeida (0902); Belmonte (0501); Castelo Branco (0502); Celorico da Beira (0903); Covilhã (0503); Figueira de Castelo Rodrigo (0904); Fornos de Algodres (0905); Fundão (0504); Gouveia (0906); Guarda (0907); Idanha-a-Nova (0505); Manteigas (0908); Meda (0909); Oleiros (0506); Penamacor (0507); Pinhel (0910); Proença-a-Nova (0508); Sabugal (0911); Seia (0912); Sertã (0509); Trancoso (0913); Vila de Rei (0510); Vila Velha de Ródão (0511)

QZP 6

Abrantes (1401); Alcanena (1402); Alcobça (1001); Alenquer (1101); Almeirim (1403); Alpiarça (1404); Arruda dos Vinhos (1102); Azambuja (1103); Benavente (1405); Bombarral (1005); Cadaval (1104); Caldas da Rainha (1006); Cartaxo (1406); Chamusca (1407); Constância (1408); Coruche (1409); Entroncamento (1410); Ferreira do Zêzere (1411); Golegã (1412); Lourinhã (1108); Mação (1413); Mafra (1109); Nazaré (1011); Óbidos (1012); Ourém (1421); Peniche (1014); Rio Maior (1414); Salvaterra de Magos (1415); Santarém (1416); Sardoal (1417); Sobral de Monte Agraço (1112); Tomar (1418); Torres Novas (1419); Torres Vedras (1113); Vila Nova da Barquinha (1420)

QZP 7

Amadora (1115); Barreiro (1504); Moita (1506); Alcochete (1502); Almada (1503); Cascais (1105); Lisboa (1106); Loures (1107); Montijo (1507); Odivelas (1116); Oeiras (1110); Palmela (1508); Seixal (1510); Sesimbra (1511); Setúbal (1512); Sintra (1111); Vila Franca de Xira (1114)

QZP 8

Alandroal (0701); Alcácer do Sal (1501); Alter do Chão (1201); Arraiolos (0702); Arronches (1202); Avis (1203); Borba (0703); Campo Maior (1204); Castelo de Vide (1205); Crato (1206); Elvas (1207); Estremoz (0704); Évora (0705); Fronteira (1208); Gavião (1209); Marvão (1210); Monforte (1211); Montemor-o-Novo (0706); Mora (0707); Mourão (0708); Nisa (1212); Ponte de Sor (1213); Portalegre (1214); Portel

(0709); Redondo (0710); Reguengos de Monsaraz (0711); Sousel (1215); Vendas Novas (0712); Viana do Alentejo (0713); Vila Viçosa (0714)

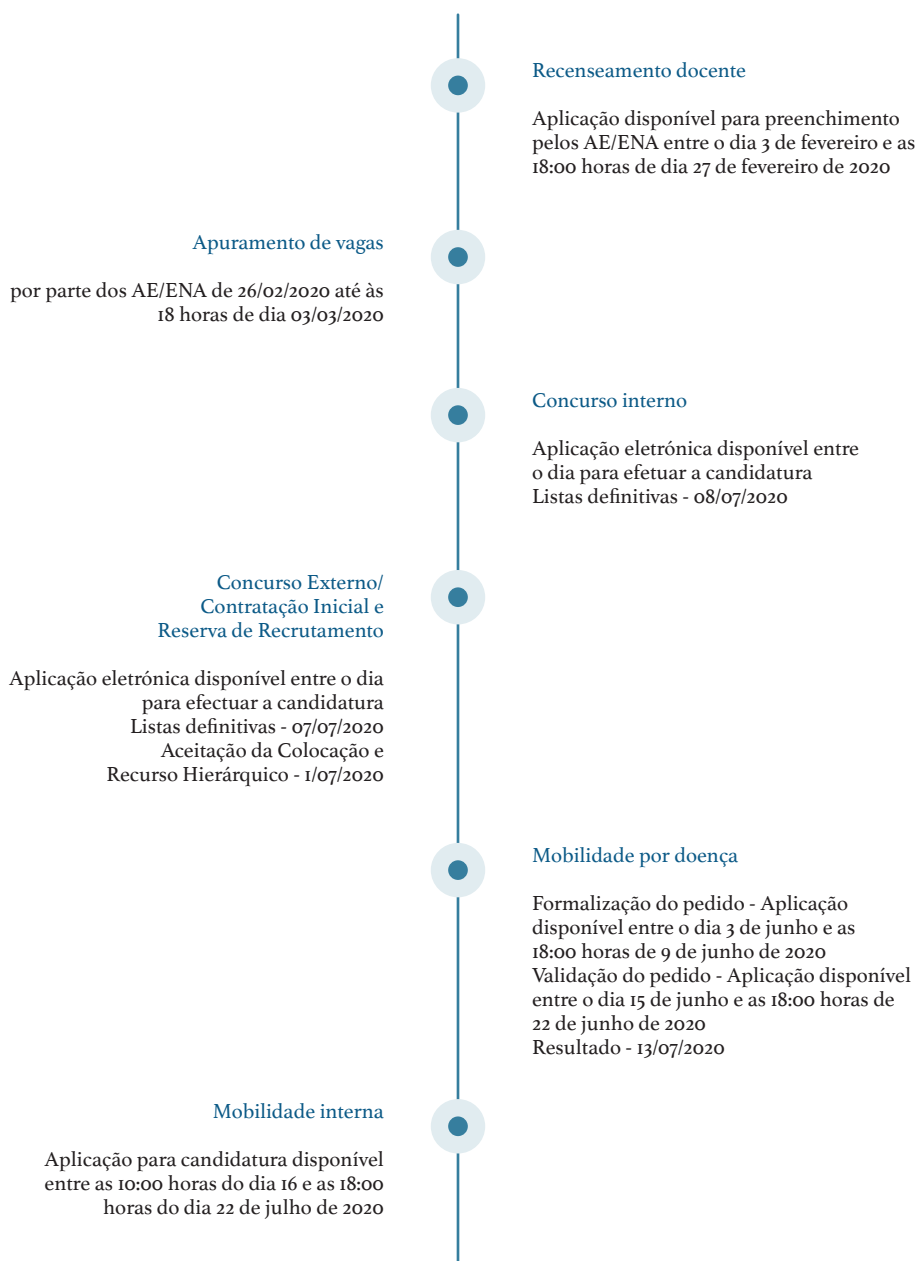
QZP 9

Aljustrel (0201); Almodôvar (0202); Alvito (0203); Barrancos (0204); Beja (0205); Castro Verde (0206); Cuba (0207); Ferreira do Alentejo (0208); Grândola (1505); Mértola (0209); Moura (0210); Odemira (0211); Ourique (0212); Santiago do Cacém (1509); Serpa (0213); Sines (1513); Vidigueira (0214)

QZP 10

Albufeira (0801); Alcoutim (0802); Aljezur (0803); Castro Marim (0804); Faro (0805); Lagoa (0806); Lagos (0807); Loulé (0808); Monchique (0809); Olhão (0810); Portimão (0811); São Brás de Alportel (0812); Silves (0813); Tavira (0814); Vila do Bispo (0815); Vila Real de Santo António (0816)

Datas do processo de recrutamento de docentes¹⁹



[19] DGAE

Datas das reservas de recrutamento

setembro	RR1 4/09/2020	RR2 14/09/2020	RR3 23/09/2020		
outubro	RR4 1/10/2020	RR5 9/10/2020	RR6 16/10/2020	RR7 23/10/2020	RR8 30/10/2020
novembro	RR9 6/11/2020	RR10 13/11/2020	RR11 20/11/2020	RR12 27/11/2020	
dezembro	RR13 9/12/2020	RR14 28/12/2020			
janeiro	RR15 08/01/2021	RR16 15/01/2021			
fevereiro	RR17 12/02/2021	RR18 19/02/2021	RR19 26/02/2021		
março	RR20 05/03/2021	RR21 12/03/2021	RR22 19/03/2021	RR23 26/03/2021	
abril	RR24 09/04/2021	RR25 16/04/2021	RR26 23/04/2021	RR27 30/04/2021	
maio	RR28 07/05/2021	RR29 14/05/2021	RR30 21/05/2021	RR31 28/05/2021	
junho	RR32 04/06/2021	RR33 11/06/2021	RR34 18/06/2021	RR35 25/06/2021	