



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Comissão de Educação, Ciência, Juventude e Desporto

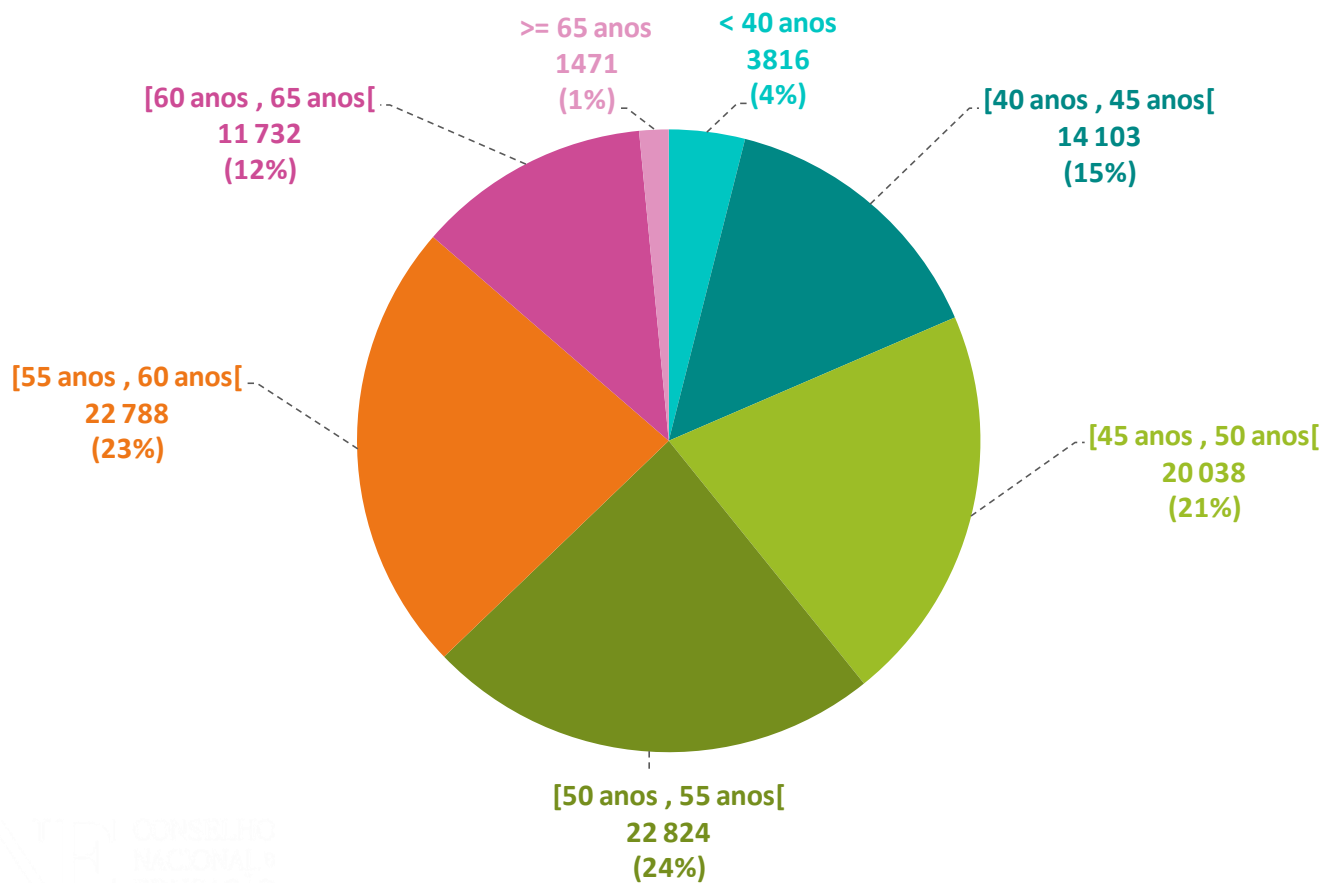
# Regime de Seleção e Recrutamento do Pessoal Docente da Educação Pré-Escolar e Ensinos Básico e Secundário

Estudo solicitado pela  
Assembleia da República  
através da Deliberação  
nº 4-PL/2018, de 25 de julho

# Um corpo docente envelhecido

Cerca de **60%** do docentes do quadro tem **50 ou mais anos de idade** e apenas **4%** tem **menos de 40**.

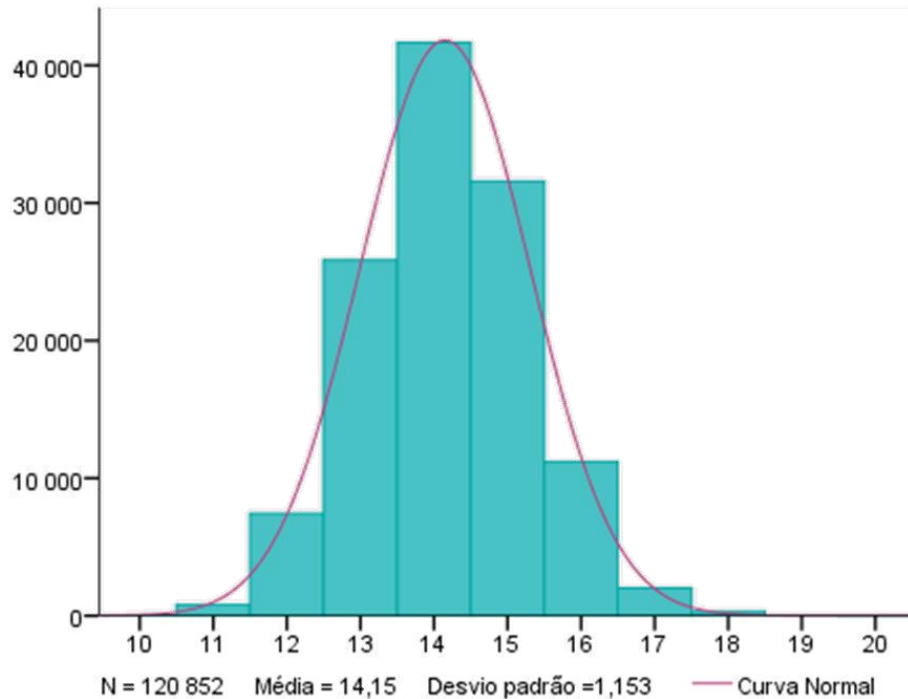
A **média de idade** dos docentes de **quadro de agrupamento ou escola não agrupada** é **52,5 anos** e dos de **quadro de zona pedagógica** é de **45,2 anos**.



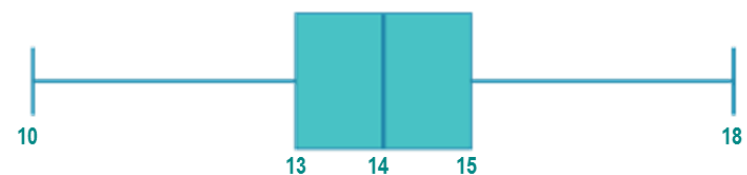
# Classificação profissional média de 14 valores

A classificação profissional dos docentes aproxima-se de uma **distribuição normal** de **média 14,15 valores** e de **desvio padrão 1,153**.

A classificação mais comum é de **14 valores**.

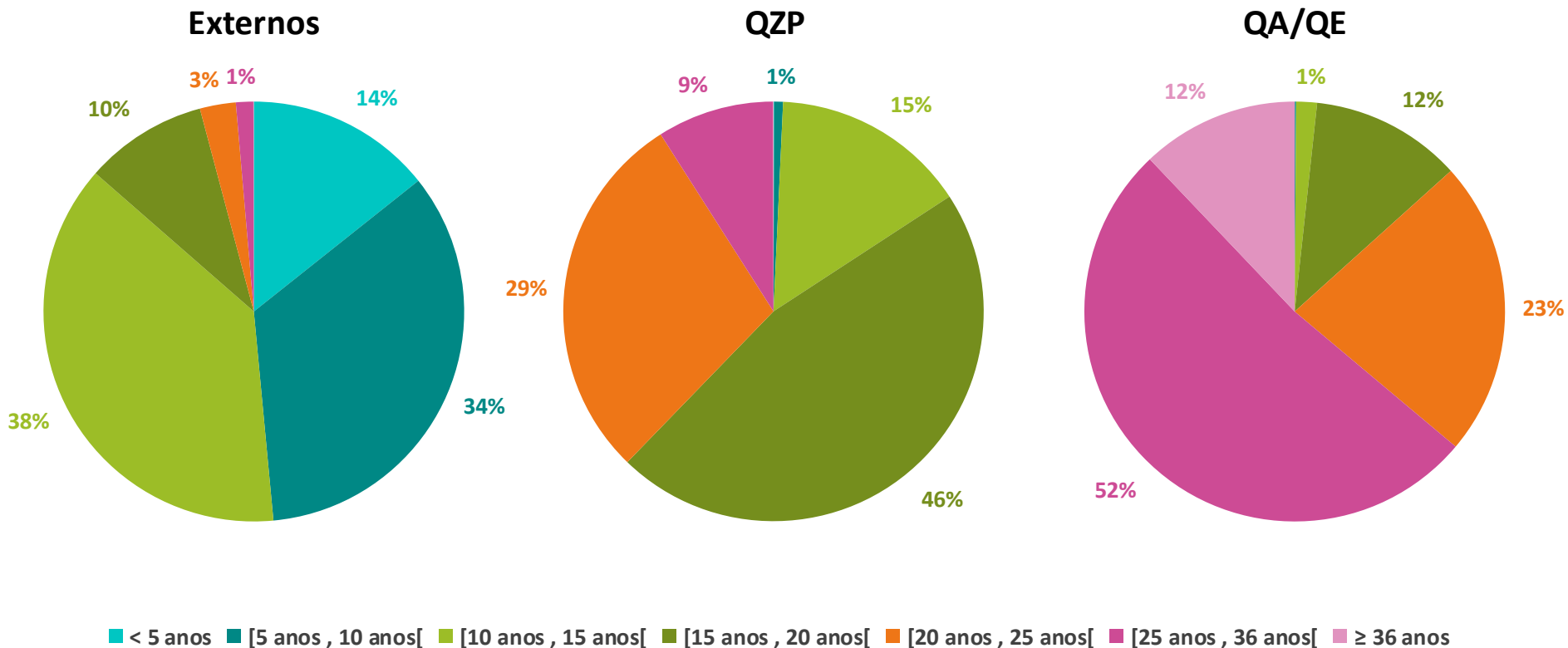


**25%** dos docentes tem uma classificação profissional que oscila entre **10** e **13** valores, **50%** entre **13** e **15** valores e os restantes **25%** entre **15** e **18** valores.



# Elevada experiência profissional

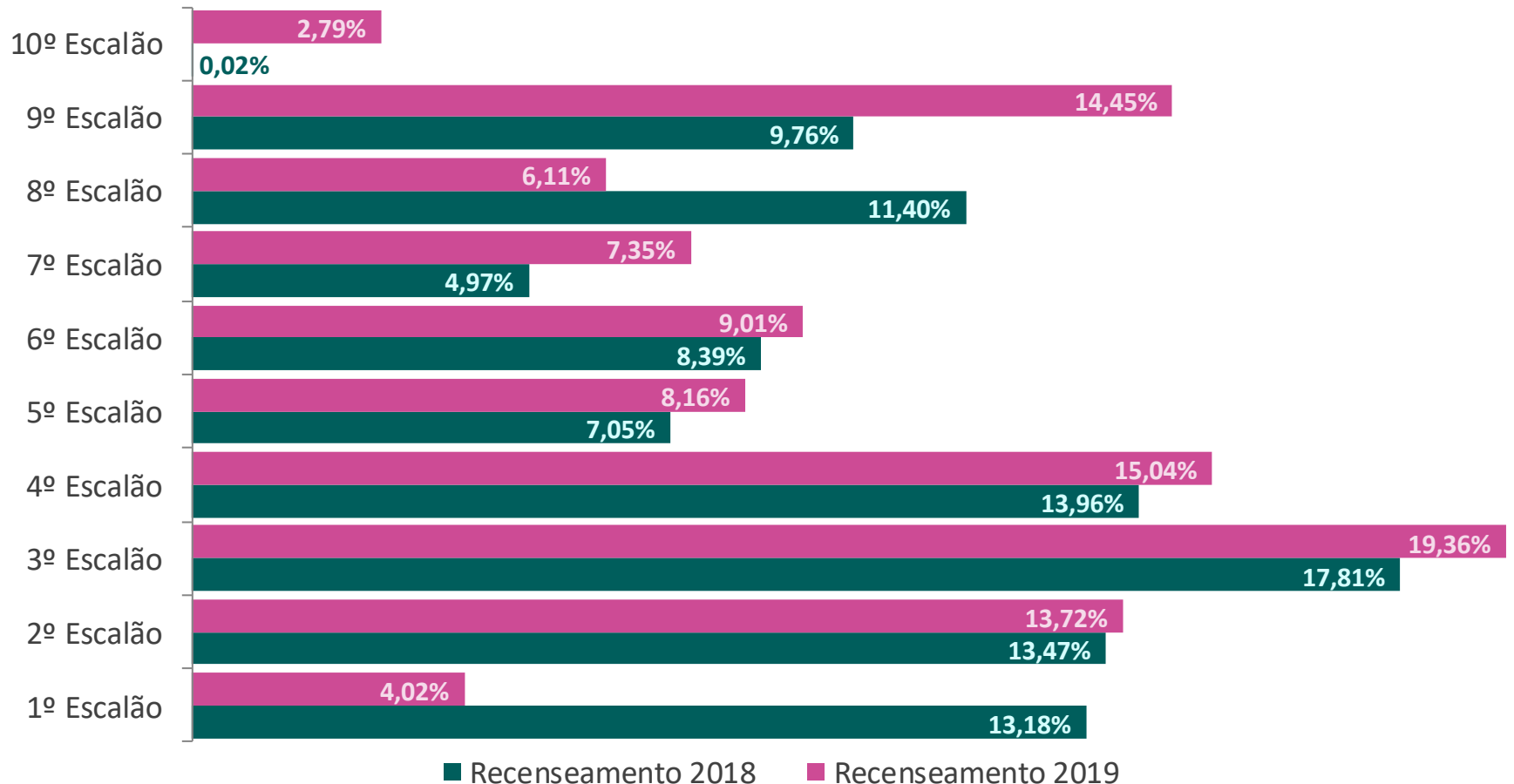
Mais de metade dos docentes externos tem 10 ou mais anos de serviço e apenas 14% menos de 5. Cerca de 75% dos docentes de quadro de zona pedagógica tem entre 15 e 25 anos de serviço. Perto de 87% dos docentes de quadro de agrupamento ou escola não agrupada tem 20 ou mais anos de serviço.



# Progressão na carreira

**Mais de metade** dos docentes do quadro encontram-se nos **primeiros quatro escalões**.

No recenseamento de 2019, cerca de **17%** encontram-se no **5º ou 6º escalões** e **31%** nos **quatro últimos escalões**, sendo que a percentagem dos docentes que atingiram o **topo da carreira não chega a 3%**.



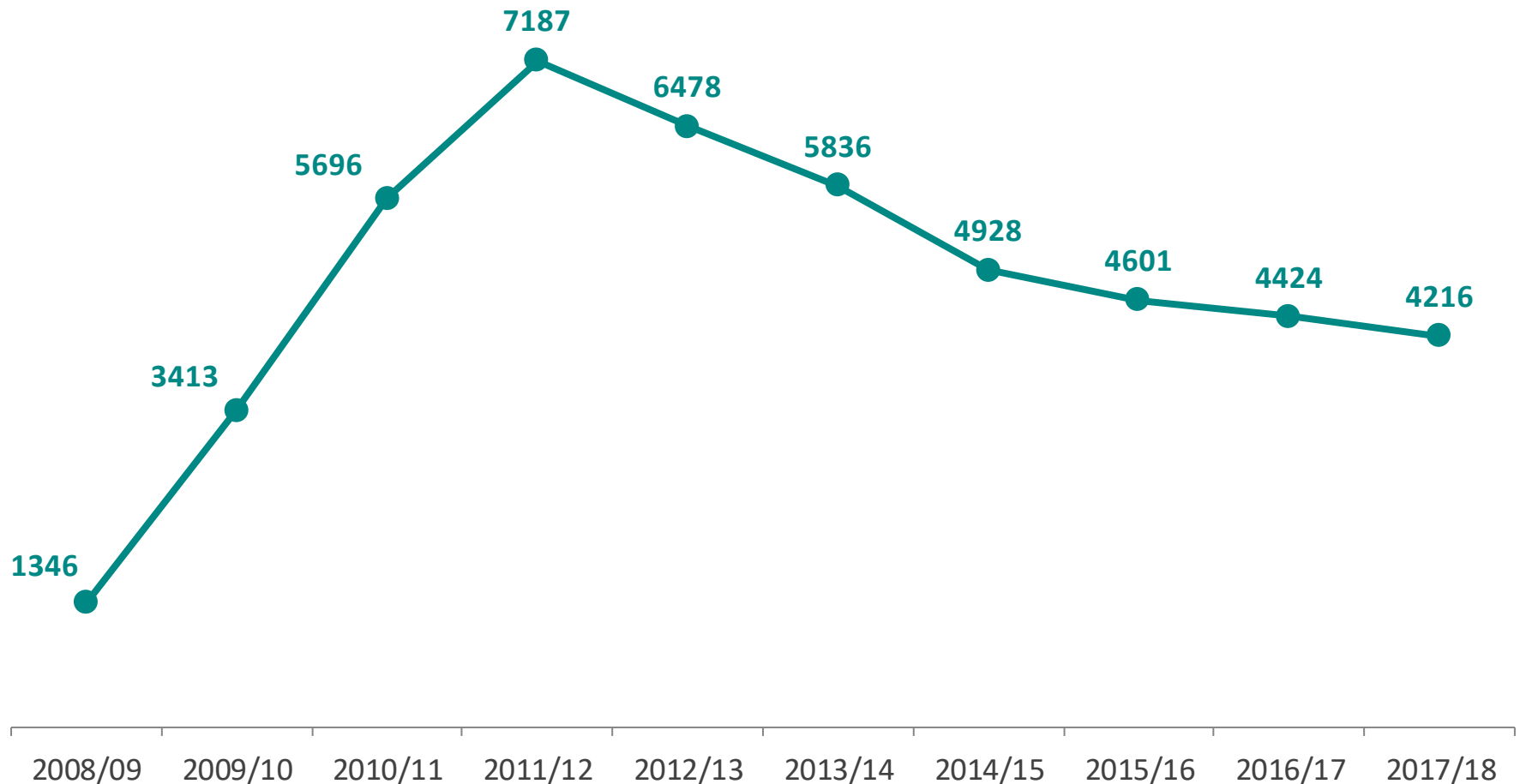
Fonte de dados: *Recenseamento de Docentes 2018*. DGAE, 2019

*Recenseamento de Docentes 2019*. DGAE, 2019

Fonte: CNE, 2019

# Atratividade da profissão

Após **subida** registada entre **2008/09 e 2011/12**, que parece dever-se ao início da implementação dos  **cursos pós Bolonha**, verifica-se até **2017/18** uma **diminuição de cerca de 50% de alunos** inscritos em cursos de mestrado 2º ciclo que conferem habilitação profissional para a docência .



# Atratividade da profissão

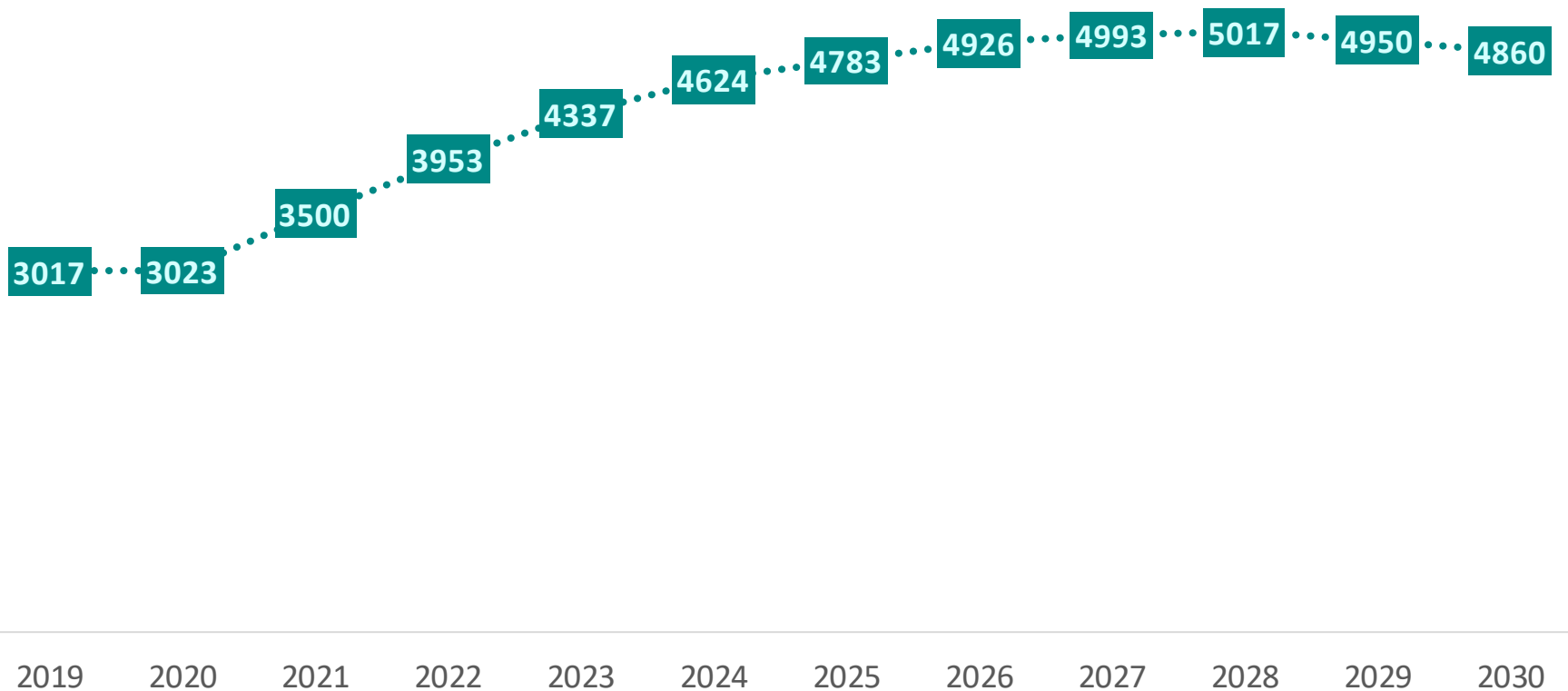
**Diminuição de diplomados em 2016/17, relativamente a 2012/13, exceto nos cursos de Ensino da Música, de Ensino de Inglês e de Ensino de Economia e Contabilidade.**

	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	Total
Educação Pré-Escolar e Ensino do 1.º CEB	505	452	532	481	309	2279
Ensino de Educação Física	600	475	443	303	305	2126
Educação Pré-Escolar	367	296	355	93	272	1383
Ensino do 1.º e do 2.º CEB	162	163	196	182	170	873
Ensino da Música	70	101	170	201	277	819
Ensino de Português	138	132	146	101	79	596
Ensino de Artes Visuais	143	100	60	22	40	365
Ensino de Inglês	68	80	42	42	88	320
Ensino de História e de Geografia	62	64	53	50	33	262
Ensino de Matemática	87	50	37	42	17	233
Ensino de Educação Musical	59	45	27	43	17	191
Ensino de Biologia e de Geologia	35	41	33	31	11	151
Ensino de Informática	37	33	25	11	33	139
Ensino de Física e Química	46	32	21	7	5	111
Ensino de Filosofia	34	30	11	13	22	110
Ensino de Educação Visual e Tecnológica	45	15	3	3	2	68
Ensino do 1.º CEB	30	8	10	5	2	55
Ensino das Ciências	23	5	9	1	2	40
Ensino da Economia e Contabilidade	3	13	4	8	10	38
Ensino Precoce de Inglês	21	5	3	6	3	38

# Previsão de aposentações

Dos 89 925 docentes do quadro que em 1 de setembro de 2019 terão 45 anos de idade ou mais, 51 983 (57,8%) poderão aposentar-se até 2030.

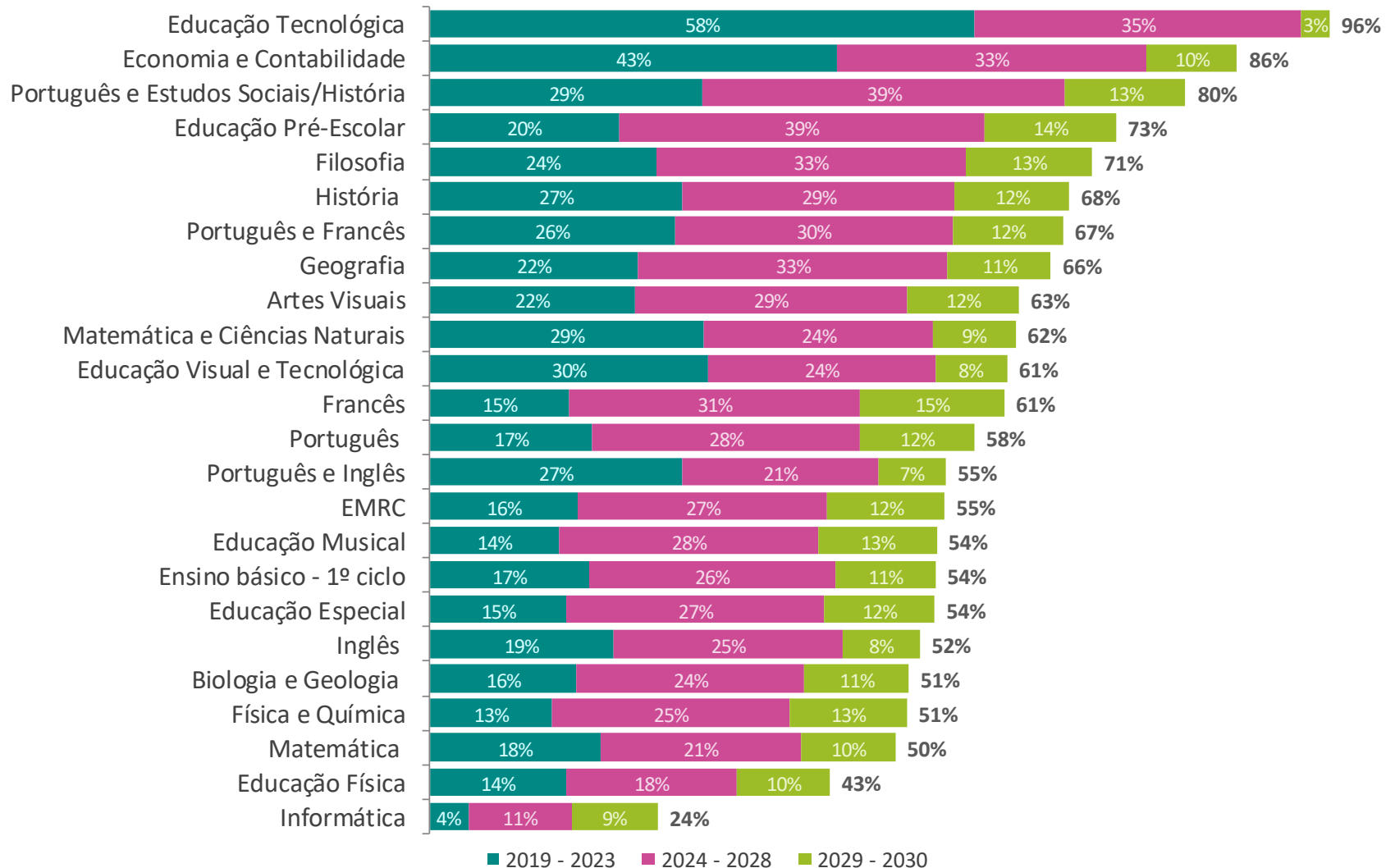
- 17 830 entre 2019 e 2023
- 24 343 entre 2024 e 2028
- 9810 entre 2029 e 2030





# Previsão de aposentações

## Impacto das previsíveis aposentações por grupos de recrutamento\*:



\*foram apenas considerados os grupos de recrutamento com 500 ou mais docentes com 45 ou mais anos a 1 de setembro de 2019

Fonte de dados: *Recenseamento de Docentes 2018*. DGAE, 2019

Fonte: CNE, 2019

**O atual sistema de recrutamento é transparente, mas não tem em conta a formação contínua e a qualidade e a diversidade da experiência dos candidatos, nem responde às necessidades das escolas com projetos singulares**

O processo de recrutamento é controlado pela administração central, através dos serviços que tutelam a gestão de pessoal.

O atual sistema cria uma enorme mobilidade com prejuízo para os docentes e para o trabalho das escolas, sobretudo para as que se situam em zonas mais sensíveis onde a estabilidade do corpo docente é fundamental para o desenvolvimento dos projetos educativos e para a criação de uma cultura de escola.

## **A possibilidade de seleção dos educadores e professores é residual**

O sistema de recrutamento consiste num concurso nacional, centralizado, a partir de uma lista ordenada com base na classificação final do curso de formação e no tempo de serviço.

As escolas só podem selecionar os recursos humanos mediante os seus próprios critérios para colmatar a falta de docentes ou para contratação de pessoal técnico não enquadrado em grupo de recrutamento.

A possibilidade de as escolas selecionarem e recrutarem docentes já foi concedida às escolas TEIP e a algumas das que celebraram contratos de autonomia.

**Dado o peso que a classificação profissional tem na colocação dos professores, o acesso ao emprego depende mais das instituições de formação do que das necessidades e especificidades do empregador.**

Uma das maneiras de moderar o efeito que as classificações do final da formação inicial têm no recrutamento dos professores seria a realização de um período de indução nas escolas que permitisse consolidar a formação obtida, através do contacto com a comunidade e a cultura escolares e do apoio de um professor orientador da escola. Nesta perspetiva, o processo de profissionalização ficaria concluído após a realização, com aproveitamento, do período de indução.

## O recrutamento aberto predomina nos sistemas de seleção e recrutamento

Na Europa, existem três sistemas principais de seleção e recrutamento docente: o recrutamento aberto; o procedimento concursal; e as listas de candidatos. O método predominante e utilizado na grande maioria dos países europeus é o **recrutamento aberto**, competindo às escolas ou às autoridades locais a responsabilidade pelo recrutamento dos professores, ficando afetos à escola caso a sua candidatura seja aprovada.

## O planeamento da procura e da oferta de professores afigura-se importante

O acompanhamento das tendências na procura e na oferta de professores, com vista ao planeamento das necessidades correntes e futuras, em termos de profissionais qualificados e de oferta de formação, é comum na maioria dos países europeus e habitualmente assumido pelas autoridades de nível superior.

Os países enfrentam uma série de desafios, principalmente:

- a escassez ou a oferta excedentária de professores, já que ambas são resultado de uma distribuição desequilibrada e assimétrica;
- o envelhecimento da população docente e a permanência na profissão;
- o défice de matrículas na Formação Inicial de Professores;
- a desistência dos estudantes em cursos de formação de professores.

# Esquema conceptual para a cearização

O eixo horizontal define o nível de conhecimento em relação aos candidatos.

O extremo esquerdo corresponde a um baixo nível de conhecimento. O extremo direito aponta para uma diversidade de critérios e de instrumentos, permitindo dimensões variadas de análise e um elevado nível de conhecimento do candidato.



O eixo vertical representa o nível territorial e institucional de decisão.

No extremo superior situa-se o nível central, governamental, nacional. Em posição intermédia encontra-se o nível intermunicipal. A posição identificada como mais próxima das escolas é a posição dos municípios, sendo o extremo inferior ocupado pelos agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas.

## Quadrantes:

1. Recrutamento centralizado com base na classificação profissional
2. Recrutamento centralizado com outros critérios de caracterização do candidato, para além da classificação profissional
3. Recrutamento local com base na classificação profissional
4. Seleção local com base em critérios próprios

O Cenário A corresponde, genericamente, ao modelo vigente em Portugal. Este cenário caracteriza-se por recrutar com base numa lista graduada, por ser inteiramente definido e processado a nível central para todo o Continente, não permitindo o conhecimento aprofundado do perfil dos candidatos.

Benefícios potenciais	Riscos potenciais	Desafios de concretização
<ul style="list-style-type: none"><li>• Critérios objetivos de recrutamento (lista ordenada com base na classificação profissional e tempo de serviço)</li><li>• Transparência do processo</li><li>• Fiabilidade do processo</li><li>• Processo consolidado</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Recrutamento sem consideração do perfil do profissional e da sua adequação ao lugar</li><li>• Processo de recrutamento impessoal (sem contato com os candidatos)</li><li>• Não contempla especificidades de distintos projetos educativos</li><li>• Complexidade legislativa com muitas exceções para suprimento de necessidades temporárias</li><li>• Promoção da mobilidade de docentes</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Responder a especificidades de escolas/agrupamentos e dos projetos educativos</li><li>• Diversificar critérios de seleção para aprofundar o conhecimento dos candidatos</li><li>• Evitar frequentes mudanças de escola pelos professores para garantir estabilidades de equipas e projetos</li></ul>



# Cenário B | Quadrante 4 médio e superior

O Cenário B recolhe inspiração nos sistemas adotados em outros países e caracteriza-se por uma maior aproximação ao contexto em que os candidatos poderão vir a exercer funções. Permite selecionar com base num melhor conhecimento do perfil dos candidatos e recrutar os que melhor se adequam aos projetos educativos municipais e dos agrupamentos de escolas.

Benefícios potenciais	Riscos potenciais	Desafios de concretização
<ul style="list-style-type: none"><li>• Proximidade territorial</li><li>• Diversificação de critérios para aprofundar o conhecimento sobre os candidatos</li><li>• Responsabilização do poder local pela área da educação</li><li>• Maior eficácia na implementação de planos educativos municipais</li><li>• Autonomia e responsabilização da comunidade local, enquanto potencial de desenvolvimento escolar e de inovação</li><li>• Adequação dos recursos humanos (perfil do docente) ao plano educativo municipal</li><li>• Incentivo à fixação de docentes em contextos “menos atrativos”</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Possibilidade de favorecimento indevido</li><li>• Possibilidade de gerar desigualdades territoriais (diferenças de recursos, experiências e dinâmicas) com eventual impacto nos resultados</li><li>• Falta de experiência na seleção e recrutamento de docentes</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Concretizar a seleção em tempo</li><li>• Garantir preenchimento de todas as vagas existentes</li><li>• Apetrechar com os recursos humanos, materiais e financeiros adequados</li><li>• Garantir equidade, transparência e fiabilidade do processo, através da diversificação de critérios, olhares (júri com elementos externos) e métodos de seleção</li><li>• Superar constrangimentos de escala</li><li>• Evitar frequentes mudanças de escola pelos professores</li></ul>

# Cenário C | Quadrante 4 inferior

O Cenário C, também inspirado em sistemas de outros países, aponta para uma seleção dos candidatos ao nível do agrupamento/escola, com recurso a instrumentos e critérios diversificados, de modo a contratar os que melhor se adequam ao contexto e ao projeto educativo que se pretende desenvolver.

Benefícios potenciais	Riscos potenciais	Desafios de concretização
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ajustamento/adequação às necessidades específicas das escolas</li><li>• Proximidade ao contexto com maior conhecimento da população e dos recursos locais</li><li>• Diversificação de critérios para aprofundar o conhecimento sobre os candidatos</li><li>• Autonomia e responsabilização da direção das UO e da comunidade educativa, enquanto potencial de desenvolvimento escolar e de inovação</li><li>• Adequação dos recursos humanos (perfil do docente) ao Projeto Educativo</li><li>• Estabilidade do corpo docente</li><li>• Envolvimento dos professores nos projetos educativos das escolas</li><li>• Incentivos à fixação de docentes em contextos “menos atrativos”</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Possibilidade de favorecimento indevido</li><li>• Dificuldade de recrutamento para as escolas “menos atrativas”</li><li>• Desigualdade entre candidatos</li><li>• Falta de recursos jurídicos de forma a assegurar o cumprimento de requisitos legais</li><li>• Possibilidade de gerar desigualdades entre escolas (diferenças de recursos, experiências e dinâmicas) com eventual impacto nos resultados</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Garantir equidade, transparência e fiabilidade do processo, através da diversificação de critérios, olhares (júri com elementos externos) e métodos de seleção</li><li>• Apetrechar as UO com os recursos humanos, materiais e financeiros adequados</li><li>• Superar constrangimentos de escala em UO de pequena dimensão ou com dispersão geográfica</li><li>• Evitar frequentes mudanças de escola pelos professores</li></ul>



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Comissão de Educação, Ciência, Juventude e Desporto

# Regime de Seleção e Recrutamento do Pessoal Docente da Educação Pré-Escolar e Ensinos Básico e Secundário

Estudo solicitado pela  
Assembleia da República  
através da Deliberação  
nº 4-PL/2018, de 25 de julho



**CNE** CONSELHO  
NACIONAL DE  
EDUCAÇÃO