



*Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos  
Politécnicos e Universidades*

## **INFORMAÇÃO AOS SÓCIOS:**

### ***Contratação a Termo Resolutivo nas Escolas***

#### ***Nota Introdutória:***

*Na sequência de inúmeras queixas recebidas pelo SPLIU sobre os critérios estabelecidos no art.º 6º (Abertura do procedimento e critérios de selecção) do Decreto-Lei n.º 35/2007, de 15 de Fevereiro, que regula os Contratos de Trabalho a Termo Resolutivo com pessoal docente, vem este gabinete expor o seguinte:*

**Segundo o SPLIU apurou, têm sido vários os critérios usados pelos Agrupamentos para a contratação, de carácter eliminatório, nomeadamente os seguintes:**

- Ter leccionado no Agrupamento de Escolas de (...), no grupo de recrutamento;*
- Proximidade de residência;*
- Ter já trabalhado no Agrupamento com referências;*
- Estar a trabalhar no Agrupamento com horário incompleto e demonstrar bom desempenho nas tarefas;*
- Ter trabalhado no Agrupamento e ter demonstrado boas capacidades e empenho no serviço distribuído;*
- Experiência no nível de ensino no Agrupamento Vertical Vallis Longus;*
- Professores do grupo 110 que até 31 de Agosto de 2006 possuam 1095 dias de serviço ou mais;*
- Professores do grupo 110 com 365 dias de serviço ou mais prestado na Escola E.B. 1 n.º 2 de (...);*

- *Evidência de condições para o reforço dos objectivos da política educativa do Agrupamento – Educar pela Cultura;*
- *Ter sido opositor, na 1ª prioridade, ao concurso nacional de professores realizado no ano lectivo imediatamente anterior ao da abertura do concurso de oferta de escola;*
- *Tenha leccionado, com bom desempenho, no Agrupamento de Escolas (...), num dos anos anteriores;*
- *Anterior exercício de funções em Escolas do Agrupamento;*
- *Reconhecimento de boas práticas – utilização de métodos inovadores que contribuam para a melhoria da qualidade do ensino;*
- *Os candidatos só podem ter faltado, no máximo, a 5% do número total de dias de serviço contabilizado nos últimos 3 anos lectivos (não contam maternidade, greve, nojo e internamento hospitalar);*
- *Os candidatos não podem ter sofrido qualquer sanção disciplinar nos últimos 6 anos;*
- *Proximidade de residência na área geográfica de Lisboa e Vale do Tejo;*
- *Ter trabalhado no Agrupamento com desempenho positivo;*
- *Ter dado aulas nesta escola;*
- *Ter prestado serviço, num dos três últimos anos, numa das escolas do agrupamento e ter parecer favorável do Coordenador de Departamento e do Órgão de Gestão;*
- *Ter leccionado turmas de terceiro ano de escolaridade – ponderação 25;*
- *Conhecimento do contexto educativo da escola obtido através do tempo de serviço docente, na Escola ou Agrupamento;*
- *Ter sido colocado em regime de contratação cíclica no actual ano lectivo;*
- *Entre outros...*

Nestes termos, um docente com mais classificação/graduação, mais tempo de serviço ou com mais idade é facilmente preterido face a outro docente, em circunstâncias e pressupostos inferiores, nomeadamente um estagiário, apenas porque não preenche um destes requisitos de carácter eliminatório.

Ora, muito embora a liberdade contratual vigente no Código do Trabalho, todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego e nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Por outro lado, o Decreto-Lei n.º 35/2007 veio revogar os contratos de escola previstos na Portaria n.º 367/98, de 29 de Junho, sendo que este normativo estipulava como critérios de selecção dos candidatos a ordenação e graduação prevista no regime geral dos concursos.

A liberdade contratual concedida aos órgãos de gestão de fixação de critérios de selecção dos candidatos para além da prevista no regime geral dos concursos, embora se afigure à margem da ilegalidade, revela-se manifestamente injusta e censurável do ponto de vista ético-moral.

Do ponto de vista dos alunos a qualidade do ensino pode estar em causa visto que imperam critérios de proximidade com a Escola/Agrupamento, sobrepondo-se à experiência a ao profissionalismo.

Assim, face ao exposto, as Direcções Regionais da Educação devem proferir um normativo, sob a forma de circular, que fixe os critérios de selecção de candidatos nos termos previstos no regime geral dos concursos, tendo em conta a carreira docente e a igualdade de oportunidades.

*Este Gabinete aconselha todos os docentes que se sintam injustiçados por estes critérios de selecção a elaborarem uma exposição dos factos para a Direcção Regional da Educação respectiva, onde manifestem a sua indignação e contestação ao regime vigente no Decreto-Lei n.º 35/2007, de 15 de Fevereiro.*

Ainda tendo em conta a indignação e revolta dos docentes face a este regime jurídico, o Gabinete Jurídico, com parecer superior da Direcção Nacional do SPLIU, decidiu tornar públicas as propostas e os termos da negociação ao anteprojecto que regula esta matéria, revelando especial atenção as anotações ao art.º 6º do diploma legal.

2 de Abril de 2007

O Presidente da Direcção Nacional  
Mestre Manuel Rolo Gonçalves

---

*Pelo Gabinete Jurídico*  
*O Advogado*

---

*(António Mateus Roque)*

---

---

### **Contratação a Termo Resolutivo nas Escolas**

*(Parecer Jurídico do anteprojecto)*

#### ***I – INTRODUÇÃO***

O anteprojecto em análise tem por objectivo a introdução da figura do **Contrato a Termo Resolutivo** nas Escolas, visando estabelecer novas regras de vinculação do pessoal docente destinadas a assegurar a prestação transitória de serviço docente necessário à satisfação das necessidades temporárias e urgentes.

O contrato de trabalho a termo resolutivo (ou final) pode desdobrar-se em termo certo e incerto.

Assim, os docentes podem estar sujeitos a celebrar um contrato de trabalho onde se estipula que vai cessar no dia x do mês y (termo certo) ou que a sua cessação está depende de um factor exterior e indeterminado (termo incerto).

Existe termo certo quando se trata de um momento ou acontecimento que seguramente ocorrerá em momento rigorosamente determinado, na maior parte dos casos, uma data de calendário.

Fala-se, ao invés, de termo incerto para significar um evento que seguramente ocorrerá, mas em momento indeterminado. Nestes contratos apenas as escolas têm, normalmente, conhecimento global da finalidade visada ou da extensão das tarefas em causa, o que implica que a definição do seu termo dependa, em regra, de declaração destas e daí a abertura de uma larga margem de arbítrio quanto ao estabelecimento da duração efectiva do contrato, com riscos sérios para a estabilidade do emprego que, apesar de tudo, o aprazamento do contrato fundamenta.

A faculdade de aprazamento de vínculos laborais pode acarretar uma extrema instabilidade do docente, que nenhuma consideração de ordem social ou económica bastaria para justificar. Com o propósito de ajustar o mais rigorosamente possível a duração dos contratos à necessidade concreta de força de trabalho, o empregador (leia-se ME) não deixaria, em muitos casos, de optar por sucessivos vínculos de curta vigência, dimensionados por previsões sucessivamente mais precisas quanto à finalização das tarefas pretendidas. Tal situação traduzir-se-ia na plena instabilidade do emprego e da carreira, e é certamente nesta perspectiva que **o legislador deve restringir a validade da oposição de prazo curto a estes vínculos.**

O anteprojecto em análise, embora não o substituindo, vem passar para 2º plano o actual regime, do contrato administrativo de serviço docente, previsto no ECD art.º 33º e na Portaria n.º 367/98, de 29 de Junho, com as alterações introduzidas pelas Portarias n.ºs 1042/98 e 1097/2005.

## ***II – DOS PRESSUPOSTOS***

Este projecto legal tem na sua base a **Lei n.º 23/2004** (Regime do contrato de trabalho da função pública).

A introdução da figura do contrato a termo resolutivo nas escolas encontra-se, alegada e aparentemente, legitimada pela **Lei n.º 23/2004**, que admite os pressupostos justificativos para a celebração do contrato individual de trabalho da Administração Pública.

No entanto, porque esta Lei não é aplicável directamente às escolas, uma vez que o art.º 1, n.º 3, al. f) estipula que “*Sem prejuízo do disposto em legislação especial, o regime previsto na presente lei não se aplica às Universidades, institutos politécnicos e escolas não integradas do ensino superior*”, o ME aproveitando esta porta aberta pretende, assim, introduzir a figura do Contrato de Trabalho a Termo Resolutivo nas Escolas.

Os contratos de trabalho a termo previstos no anteprojecto, ora em análise, **encontram-se limitados pelas situações específicas previstas na Lei n.º 23/2004, claramente definidas, com características de excepcionalidade e transitoriedade, e regem-se (em tudo o que não estiver previsto nesta Lei) pelo regime do Código do Trabalho e respectiva legislação especial.**

Este projecto legal tem, ainda, incidência e repercussão em 3 diplomas:

- **Decreto-Lei n.º 139-A/90** (ECD – Estatuto da carreira Docente);
- **Decreto-Lei n.º 20/2006** (Concursos) e
- **Portaria n.º 367/98** (Contrato administrativo de serviço docente).

## **III – ANÁLISE MATERIAL DO DIPLOMA**

### **Do Art.º 1º - Contrato de Trabalho**

» **N.º 1 –**

As situações previstas no art.º 9º, n.º 1 da Lei n.º 23/2004, de 22 de Julho, devem

estar integralmente descritas neste diploma em prol da transparência e autonomia deste regime.

» N.º 2 –

Este **regime** deveria estar inteiramente descrito e especificado neste diploma, em tudo o que não lhe fosse aplicável pelo Código do Trabalho, evitaria interpretações deficientes, visto que é necessário conciliar vários diplomas legais, e os órgãos de gestão das escolas não estão habilitados para o fazer.

A **Lei n.º 23/2004**, sobre a qual assenta e encontra, aparentemente, legitimidade este projecto-lei, encontra-se submetida ao Código do Trabalho e respectiva legislação especial, embora com as especificidades constantes daquela, a saber:

- **O contrato de trabalho com as pessoas colectiva públicas não confere a qualidade de funcionário público ou agente administrativo** (art.º 2º, n.º 2).
  
- **As pessoas colectivas públicas são equiparadas a empresas para efeitos de aplicação das regras do Código do Trabalho** (art.º 3º, n.º 1).
- **São admissíveis os serviços partilhados entre as diversas escolas que impliquem a prestação de trabalho subordinado a mais de uma entidade** (art.º 3º, n.º 2).
- **Os trabalhadores estão sujeitos ao regime de incompatibilidade do pessoal com vínculo de funcionário público ou de agente administrativo** (art.º 4º, n.º 2).
- **Os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho às pessoas colectivas públicas carecem de autorização para exercerem outra actividade, nos mesmos termos que o pessoal com vínculo de funcionário ou agente** (art.º 4º, n.º 3).

» N.º 4 –

Este diploma pretende também, por outro lado, o recrutamento de formadores a tempo parcial através da celebração de **contrato de prestação de serviços** nos termos da lei geral, para assegurar a leccionação de disciplinas da componente de formação técnica ou profissionalizante dos ensinos básico e secundário, determinando mais um vínculo precário de trabalho.

## **Do Art.º 2º - Identificação das necessidades**

### **» N.º 2 –**

A satisfação das necessidades de contratação para o 3º período através do completamento de horários deve ser abolida, mantendo-se apenas a atribuição de serviço docente extraordinário ou, em alternativa, deve ser acrescentado o seguinte:

*Nos casos em que o docente titular substituído se apresente ao serviço após o início do 3º período, o contrato considera-se em vigor até ao final do ano escolar (por aproximação ao constante no art.º 3º, n.º 5 da portaria n.º 367/98 que regula os contratos administrativos de provimento).*

## **Do art.º 3º – Objecto e duração do contrato**

### **» N.º 2**

O período mínimo de duração do contrato de trabalho a termo certo deve ser alargado para mais de 30 dias... dada a precariedade deste vínculo devem ser asseguradas maiores garantias de estabilidade aos docentes! *(a celebração de um contrato a termo por prazo inferior a 6 meses é admitido no Código do Trabalho (art.º 142º), mas apenas como regime de excepção e obedecendo a critérios taxativos).*

### **» N.º 3**

Está fixado o período máximo de duração dos contratos.

### **» N.º 4**

Corresponde ao previsto no art.º 3º, n.º 2 da Portaria n.º 367/98.

### **» N.º 5**

Corresponde ao previsto no art.º 3º, n.º 4 da Portaria n.º 367/98.

## **Do art.º 6º - Abertura do procedimento e critérios de selecção**

» N.º 2 e N.º 7 –

Estes critérios de selecção devem ser claros, públicos, objectivos e específicos (ex: graduação, tempo de serviço, pós-graduações etc...), tendo em conta a igualdade de condições e oportunidades, para impedir os poderes discricionários e os favorecimentos por parte do órgão de gestão, evitando assim a renovação dos mesmos contratos com os mesmos docentes ano após ano – Desta forma o direito de impugnação e reclamação tem mais garantias.

**A decisão deve ser fundamentada por escrito e comunicada aos interessados (cfr. art.º 5º, n.º 6 e art.º 9º, n.º 4 da Lei n.º 23/2004), onde constem os prazos para a aceitação e apresentação do docente na escola.**

» **Deve ser fixado um PRAZO máximo entre a abertura do procedimento, a inscrição e a celebração do contrato**, para que este processo não se arraste indefinidamente, isto porque o único prazo que consta no anteprojecto é o de 3 dias para a inscrição previsto no art.º 7º.

## **Do art.º 11º - Duração do tempo de trabalho**

» N.º 1 e N.º 2 –

**Não é de todo admissível esta limitação à duração do trabalho como regra** – pois afigura-se ilegal por não encontrar fundamento na Lei n.º 23/2004 (que lhe serve de base).

Ou seja, para o ME **a regra seria a contratação de trabalho a tempo parcial**, previsto no Código do Trabalho nos art.ºs 180º e segs, **figurando como excepções as estipuladas no n.º 2** – esta posição é de rejeitar liminarmente uma vez que estabelece à partida as limitações que consubstanciam e legitimam os contratos a termo, fazendo desta forma uma previsão das necessidades do n.º 2, as quais considero serem impossíveis de prever e antecipar. Estamos perante um contra senso, por um lado pretendem introduzir a figura dos contratos a termo para colmatar as necessidades

temporárias, residuais, transitórias e urgentes das escolas, logo imprevisíveis, e por outro estabelecem à partida quais serão essas necessidades e qual o seu horário, como se elas fossem previsíveis e permanentes; a ser assim os contratos a termo seriam ilegais por colmatarem necessidades que já se sabem de antemão quais serão – estaríamos perante uma subversão normativa dos contratos a termo e dos seus pressupostos; Nesse caso, a Lei, nomeadamente o Código do Trabalho, obrigaria que essas actividades fossem asseguradas por pessoal dos quadros em regime de afectação ou destacamento e jamais através do vínculo precário dos contratos a termo.

**A contratação a termos parcial apenas deve estar prevista no diploma como excepção e nunca como regra.**

» N.º 3 e N.º 4 –

Violam o princípio basilar da liberdade contratual (mas enfim...já estamos habituados).

» N.º 5 –

Não se percebe bem qual o alcance... No entanto, deveriam estar previstas compensações monetárias (ajudas de custo) para os casos em que essa distribuição de serviço envolver deslocações para outras escolas.

### **Do art.º 13º - Alteração ao ECD**

Altera o art.º 29º do ECD, no sentido de o contrato a termo ser uma das formas de vinculação.

### **Do art.º 14º - Alteração ao DL n.º 20/2006**

Altera o art.º 38º do diploma que regula os concursos (DL n.º 20/2006)...

## **Do art.º 15º - Norma Revogatória**

### **» Alínea a)**

Revoga os n.ºs 1 e 3 do art.º 33º do ECD, passando o contrato a termo resolutivo o instrumento mais utilizado para a vinculação de docentes, em detrimento do contrato administrativo de provimento regulado na Portaria n.º 367/98 e no art.º 33º do ECD, não se sabendo, por enquanto, qual a utilidade deste contrato para o futuro!!??? – Convém questionar o ME quais as situações passíveis de ser aplicado o contrato administrativo de provimento, visto que é materialmente “substituído” pelo novo decreto-lei e a nota justificativa, na alínea b) Síntese do Conteúdo do projecto, 2º parágrafo considera-o como *instrumento único de recrutamento*.

### **» Alínea b)**

Revoga os artigos 56º a 59º do DL n.º 20/2006 (concursos) – **serão extintas as contratações cíclicas e as ofertas de escola.**

### **» Alínea c)**

Revoga o art.º 12º da Portaria n.º 367/98 – extingue os contratos de escola no âmbito dos contratos administrativos de provimento.

## **IV – ASPECTOS ESSENCIAIS A CONSIDERAR NAS NEGOCIAÇÕES**

**» ANTIGUIDADE: Tem de constar no diploma de forma bem explícita que o tempo de serviço prestado no âmbito do contrato de trabalho a termo conta como tempo de serviço efectivo, para a progressão na carreira e concurso, sendo o mesmo aposto no registo biográfico do docente, pelo agrupamento em que prestou trabalho;**

Aflorar também a questão dos recibos verdes, pois existem pareceres da DGRHE que consideram que o tempo prestado sob este regime no ensino particular não conta para a progressão na carreira.

» **DENÚNCIA**: Devem constar as condições em que pode ocorrer a denúncia do contrato pelo trabalhador, por exemplo, nestes termos:

*O docente que se pretenda desvincular, independentemente de justa causa, antes do decurso do prazo acordado deve avisar, por escrito, o órgão de gestão do agrupamento, com a antecedência mínima de 15 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a 6 meses, ou de 8 dias, se for de duração inferior.*

*Se o docente não cumprir, total ou parcialmente, o prazo do aviso prévio estabelecido no artigo anterior, fica obrigado a pagar ao agrupamento de escolas, uma indemnização de valor igual à retribuição base correspondente ao período de antecedência em falta.*

» **VIOLAÇÃO DOS REQUISITOS IMPUTÁVEIS ÀS ESCOLAS**:

A celebração de contratos de trabalho com violação do disposto no presente Decreto-Lei (anteprojecto), implica a possibilidade de o docente cessar imediatamente o contrato de trabalho, constituindo justa causa de resolução nos termos gerais, conferindo ao docente o direito a uma indemnização correspondente às retribuições vincendas, e gera a responsabilidade civil, disciplinar e financeira dos titulares dos órgãos que celebraram os contratos de trabalho. (aproximação *reforçada* do art.º 10, n.º 3 da lei n.º 23/2004 e do art.ºs 441º e 443, n.º 3º do Código do Trabalho, nos quais se baseia e encontra legitimidade este projecto lei).

» **FORMA**

Tem de estar prevista a forma sob a qual vão revestir os contratos, nomeadamente a prevista no art.º 8º da lei n.º 23/2004.

» **OS CANDIDATOS ESCLUÍDOS E OS MOTIVOS DE EXCLUSÃO DEVEM SER PÚBLICOS** – E DEVEM ESTAR PREVISTOS OS TRÂMITES PARA A SUA IMPUGNAÇÃO, nomeadamente um formulário.

*9 de Novembro de 2006*

*Pelo Gabinete Jurídico,  
O Advogado*

---

*(António Mateus Roque)*

