



**PROPOSTA DE REVISÃO DO
ESTATUTO DA CARREIRA
DOCENTE
DOS SINDICATOS:**



**SINDICATO NACIONAL DOS
PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO**



**SEPLEU
SINAPE/FEPECI
SNPL**

**ENVIADA AO MINISTÉRIO DA
EDUCAÇÃO EM
26 DE JUNHO DE 2006**



ESTATUTO DA CARREIRA DOCENTE

REVISÃO

1. Introdução

A presente proposta de alteração do Estatuto da Carreira Docente (ECD), apresentada pelo Ministério da Educação configura um atentado às regras da boa fé que devem pautar as relações entre os parceiros sociais.

Com efeito, há muito que se impunha a revisão do Estatuto da Carreira Docente - o diploma inicial, Decreto-lei n.º 139/90, de 28 de Abril, previa a sua revisão no período de três anos.

O Ministério da Educação não respeitou esta norma vertida no citado Decreto-Lei e apenas em 1998, concretamente, através do Decreto-lei n.º 1/98, de 2 de Janeiro, procedeu a alterações pontuais do aludido diploma.

Decorridos cerca de oito anos, vem o Ministério da Educação apresentar mais uma proposta de alteração.

Contrariamente ao que seria de esperar - inovação, com a concepção e publicação de um novo diploma que reestruturasse o Estatuto da Carreira Docente como se impunha, em virtude do diploma anterior se encontrar obsoleto, vem o Ministério da Educação com uma proposta de alteração que, de forma redutora, apenas visa a poupança para o erário público e a despromoção dos docentes.

Para além disso, esta proposta representa uma clara degradação, traduzida não só a nível remuneratório, mercê da introdução de profundas alterações à progressão na carreira, como também a nível da autonomia que é claramente restringida, e a nível social e de

reconhecimento público, na medida em que se considera que qualquer encarregado de educação, pode julgar o desempenho do docente.

Como se não chegasse, confunde na sua vontade de tudo arrastar para uma lógica de redução de custos, o regime da formação contínua de professores aprovado pelo Decreto-Lei n.º 249/92, de 9 de Novembro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 207/96, de 2 de Novembro.

Mistura ainda nas alterações propostas ao Estatuto da Carreira Docente, o regime de autonomia, administração e gestão dos estabelecimentos de educação e de ensino, aprovado pelo Decreto Lei n.º 115-A/98, de 4 de Maio, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 24/99, de 22 de Abril.

Sob este desígnio pretende o Ministério da Educação “modificar as regras de enquadramento funcional e estatutário da função docente” conforme decorre do artigo 1.º do presente projecto de revisão ao estatuto.

Esta proposta, apenas se resume à apresentação de soluções esporádicas para os problemas que afligem de imediato o Governo (meramente economicistas), e que este tenta resolver de forma populista, exclusivamente à custa dos docentes.

Falta o repensar das funções do docente, que é, na verdade, o cerne de todo o sistema educativo e tem a nobre tarefa de transmitir os valores e os conhecimentos que os vários campos sociais produzem.

Muitas foram as funções que cabem aos docentes, enunciadas pelo Ministério da Educação, no entanto, esqueceu uma: a função de ensinar ...

Muito deve a sociedade aos docentes, pelo que prestigiada devia ser a sua função. Não se pode é exigir-lhes que corrijam e compensem as profundas e crescentes assimetrias sociais, bem como as desregulações familiares tão frequentes na sociedade hodierna.

Esta proposta do Ministério da Educação preocupou-se, sim, em retirar a dignidade à carreira, onde não existem incentivos, num contexto em que as necessidades do ensino, no caso dos alunos, está desligada do mundo do trabalho e das suas exigências reais.

A carreira devia promover a qualidade da Educação através da dignificação dos seus principais agentes, bem como de uma prática educativa que promova o sucesso dos alunos, numa infra-estrutura carente de instalações, de equipamentos e de meios auxiliares humanos.

Esperava-se uma nova proposta de Estatuto, inovadora, pensada e sentida e não um mero conjunto de soluções paliativas, temporárias, que de uma forma apressada, encontrasse “o remédio” para resolver todos problemas da educação. Problemas que se agravarão sucessivamente porque o Ministério está desligado da realidade social e da vivência e experiência dos professores em particular.

No puro plano dos princípios que regem a feitura das leis, não respeitou a alteração do Estatuto da Carreira Docente, as normas com as quais enuncia, que lhe servem de enquadramento e com que se devia conformar: Lei n.º 46/86, de 14 de Outubro, alterado pelas Leis n.ºs 115/97, de 19 de Setembro e 49/2005, de 30 de Agosto bem como a linha c) do artigo 198.º da Constituição da República Portuguesa.

Com efeito, o Estatuto da Carreira Docente aprovado pelo Decreto-lei n.º 139/90, de 28 de Abril, com as sucessivas alterações que lhe têm vindo a ser introduzidas, constitui lei reforçada aplicável a um corpo especial.

Nesta lei reforçada, pretende o Ministério da Educação integrar diplomas de valor legal inferior, em termos de hierarquia de leis, como são ao Decreto-lei n.º 49/92 (diploma da formação contínua dos professores) e o Decreto-lei n.º 115-A/98, de 4 de Maio (regime de autonomia, administração e gestão dos estabelecimentos de educação e de ensino).

Para além do claro recuo social que esta proposta representa, muitas das alterações

consubstanciam uma clara violação do “princípio da proibição de excesso”, cujo conteúdo explicita que a restrição de direitos, se deverá limitar ao mínimo necessário e à prossecução de outros interesses constitucionalmente protegidos.

Não podem os Sindicatos signatários aceitar esta preterição das regras da feitura das leis, pelo que deve ser eliminado no artigo 1.º da presente proposta de alteração, a referência a diplomas alheios ao Estatuto da Carreira Docente.

Acresce que, esta proposta de alteração é vaga e de contornos imprecisos: as decisões sobre temas importantes são sistematicamente remetidas para regulamentação a aprovar por despachos posteriores, para os quais se exige a sua negociação simultânea.

Tal solução é bem reveladora do desconhecimento da carreira e dos problemas gerais e específicos que lhe subjazem, sendo a inconsistência das propostas de alteração ao Estatuto, a nota dominante.

2. Contraproposta

CANDIDATURA À DOCÊNCIA

Prova Nacional de Avaliação de Conhecimentos e Competências

Contestamos a prova nacional de avaliação de conhecimentos e competências. Não se compreende como é que o mesmo Estado que autoriza e promove o funcionamento da formação superior, que habilita profissionalmente os docentes através de licenciaturas em ensino ou do ramo de formação educacional, vem, posteriormente, avaliar novamente os seus conhecimentos e competências, através de uma prova, seguida por um período probatório, do qual não discordamos se o mesmo não se reduzir, unicamente, a uma remuneração inferior.

Estes conhecimentos e competências foram já avaliados e validados, por quem teve legitimidade para o fazer durante o decurso do tempo curricular previsto para os referidos

cursos.

Coloca-se, desta forma, em causa a credibilidade da formação inicial dos docentes conferida pelas instituições de ensino superior público e privado e a dos próprios docentes do ensino superior que ministraram essa formação. Se essa credibilidade está em causa, impõe-se, então, que seja efectuada uma avaliação rigorosa das Instituições do Ensino Superior. À priori, devia ser esta a única metodologia a seguir.

Recorda-se a posição defendida por estes Sindicatos, aquando da negociação do actual Decreto-Lei n.º 121/05, de 26 de Julho, no que respeita aos estágios pedagógicos das licenciaturas em ensino e do ramo de formação educacional - a atribuição de uma turma ao docente estagiário, com a correspondente remuneração, bem como a contagem do tempo de serviço prestado nessas funções.

Aguarda-se ainda, a publicação da portaria conjunta dos Ministros da Educação e da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior, que deveria ter sido aprovada no prazo máximo de 60 dias a contar de 26 de Julho de 2005.

PERÍODO PROBATÓRIO

Este período de indução à carreira docente é em qualquer actividade profissional, considerado imprescindível para se detectarem e corrigirem eventuais situações menos ajustadas a um melhor desempenho. Naturalmente, para este período, já se encontram regulamentadas na legislação em vigor, as normas pelas quais se operacionaliza o período probatório. Porém, somente foi aplicado o regime remuneratório correspondente, que se encontra abaixo do dos outros docentes. Lamentavelmente, estes docentes em início de carreira, encontram-se entregues a si próprios sem qualquer apoio.

Neste capítulo, consideramos que falta cumprir a legislação existente e apenas isso.

Será desejável a criação de estruturas que permitam reparar os erros criados por esta situação.

CONTRATAÇÃO

Não é para nós aceitável a aplicação do regime de Contrato Individual de Trabalho ao Corpo Docente. Aos docentes, como Corpo Especial da Função Pública, deve ser aplicado o regime actualmente existente - Contrato Administrativo de Provisamento.

Há que garantir, inequivocamente, o mesmo conjunto de direitos e deveres, sem excepção, aos docentes não pertencentes aos quadros, em prol da dignidade dos mesmos e da qualidade da Educação.

CARREIRA DOCENTE

Não concordamos com a introdução de categorias, bem diferenciadas e hierarquizadas relativamente aos docentes. A diferenciação deve basear-se em critérios não estigmatizantes.

Ao serem criadas categorias hierarquizadas - "Professor e Professor Titular" transmite-se uma falsa ideia à Comunidade Educativa da existência de professores de 1.^a e 2.^a categorias. Este facto, causará grandes perturbações nas escolas, de concorrência e mau estar, que nada abonam para um desejável clima de estabilidade e confiança, que propiciem boas práticas e aprendizagens de qualidade.

Este estatuto, ao invés de promover o mérito, alheia do sistema aqueles que realmente possam ter desenvolvido ou desenvolvam boas práticas pedagógicas. Não podem existir quotas diminutas para desempenhos considerados muito bons e excelentes, pois em todas e em quaisquer carreiras existem profissionais bons e muito bons.

Também a atribuição de cargos de coordenação e gestão não pode estar vinculada à idade e a um "pseudo-título"; estes cargos terão de ter como referência a formação, a capacidade de liderança, organização, inovação e dinamismo.

Não se compreende que só depois dos 40 anos o docente possa ser candidato a Presidente do Conselho Executivo, quando, como se sabe, se pode ser Juiz aos 30 e Presidente da República aos 35 anos.

Os Encarregados de Educação procurarão, naturalmente, para os seus educandos, professores de categoria superior, como se essa categoria lhes conferisse, por si, uma

maior competência. Em analogia com a classe médica, uns seriam os médicos de clínica geral e os outros os especialistas.

Salienta-se que a categoria de professor supervisor não resulta de qualquer norma, portanto haveria que esclarecer: Professor titular ou supervisor?

Rejeitamos igualmente a carreira proposta de 6 escalões (3+3), por a considerarmos muito redutora e pouco estimulante.

Em alternativa propomos:

Uma categoria e uma carreira única, com:

- 8 escalões com 4 anos de permanência em cada, cuja progressão ficará unicamente dependente da avaliação do desempenho

Recusamos, por isso, qualquer carreira virtual ditada pela necessidade imperiosa de poupar nos gastos com a Administração Pública.

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

Somos favoráveis a uma avaliação de desempenho rigorosa, baseada em critérios objectivos, que prossiga uma lógica conducente à alteração de comportamentos e procedimentos por parte do avaliado, que valorize e premeie os melhores e os mais dedicados, essencialmente formativa, mas não penalize excessivamente aqueles que, por uma razão ou por outra, não se encontrem em níveis satisfatórios de desempenho. Porém, há que fazer uma distinção clara, justa e objectiva entre uns e outros.

A Avaliação do desempenho deve servir, detectadas as situações que conduziram a um desempenho menos conseguido, para melhorar, reforçando as dificuldades detectadas, no sentido de serem superadas, devendo ser criados mecanismos eficazes para as ultrapassar, incontornavelmente através de formação.

Uma avaliação com cariz formativo centrada na escola e não com uma vertente punitiva, centrada na prestação de provas de carácter teórico onde o desempenho, o aspecto relacional e pedagógico podem ser completamente ignorados.

A capacidade científica deve ser avaliada durante o estágio e o período probatório, e o seu

aperfeiçoamento e actualização devem ser adquiridas nas em formação contínua, tendo esta que responder às exigências do sistema educativo.

Ao invés do que é proposto pelo Ministério da Educação, somos favoráveis a que o docente não progrida para o escalão seguinte, devendo, no ano seguinte, sujeitar-se a um novo processo de avaliação do desempenho. Se, em qualquer circunstância, neste período, não for assegurada pelo Ministério da Educação a formação atrás referida, o docente transitará automaticamente ao escalão seguinte.

Rejeita-se em absoluto a existência de avaliadores externos à excepção de um representante do Ministério da Educação, como elemento exterior à escola, que garanta e valide critérios de isenção, emprestando credibilidade ao processo de avaliação.

Rejeitamos liminarmente o princípio da intervenção dos encarregados de educação no processo de avaliação do desempenho dos docentes proposto pelo Ministério da Educação. Não se encontra paralelo na Administração Pública em toda a sua história.

Se o Ministério da Educação deseja uma participação mais activa dos pais/encarregados de educação na Escola deve criar incentivos e condições para a sua participação. Numa sociedade democrática cada agente tem que assumir a responsabilidade do seu papel na prática social, e os pais têm um papel importante como agentes primordiais da socialização filhos.

Os encarregados da educação na qualidade de membros da comunidade educativa, têm já consagrada a sua participação em vários órgãos das escolas previstos na lei. São agentes internos, que estariam a fazer uma avaliação interna, quando o que o Ministério da Educação propõe é que eles se assumam como avaliadores externos.

Propomos que o processo de avaliação do desempenho se inicie com a apresentação por parte do docente de um currículo da sua actividade enquanto docente no período a que respeita a avaliação. Este documento seria apresentado a uma Comissão de Avaliação constituída para o efeito por:

- Um representante do docente em avaliação escolhido, por si, de entre os docentes da escola;
- O Coordenador do Conselho de docentes ou Coordenador do Departamento Curricular;

- Um representante da Direcção Executiva da Escola ou do Agrupamento de Escolas em que o docente presta serviço;
- Um representante designado pelo Ministério da Educação, exterior à escola.

O referido currículo terá obrigatoriamente que ser defendido presencialmente pelo docente, considerando-se para esse efeito dez parâmetros de avaliação, correspondendo a cada um deles um máximo de 10 pontos.

Quando for atribuída a menção de Insuficiente, a Comissão de Avaliação atrás referida deverá indicar, no prazo máximo de 1 mês, o plano de formação a que o docente deve ficar sujeito, para suprir as dificuldades detectadas nos diversos parâmetros.

O resultado da avaliação referente a cada docente será validado pelo Presidente do Conselho Executivo.

Propomos as seguintes menções e correspondentes classificações:

- Insuficiente - 0 a 49 pontos
- Suficiente - 50 a 69 pontos
- Bom - 70 a 89 pontos
- Muito Bom - 90 a 100 pontos

Os docentes que obtenham "Suficiente" ou superior, poderão progredir na carreira, sem qualquer outro constrangimento.

Propomos a manutenção do princípio da bonificação para acelerar a progressão na carreira, a quem concluir graus académicos superiores à licenciatura.

Rejeitamos a ponderação de factores de avaliação indirecta tais como: taxas de abandono e aproveitamento escolar dos alunos da escola, assiduidade ou falta dela devidamente justificada. Rejeitamos igualmente a observação e respectiva avaliação de aulas. Esta situação conduziria a um clima de suspeição e compadrio, que degradariam inevitavelmente o ambiente escolar, afastando o docente das boas práticas desejáveis, além de não se garantir que o avaliado tenha mais conhecimentos que o avaliador.

A avaliação deve ser realizada nos 90 dias anteriores à conclusão do módulo, ou do tempo de permanência do docente em cada escola de colocação decorrente do concurso - três

anos agora, quatro no futuro.

Uma avaliação anual seria praticamente impossível de operacionalizar. Corre-se o risco dos docentes avaliadores terem de deixar de leccionar para observar, avaliar e constituírem as comissões de avaliação, segundo o modelo proposto pelo Ministério da Educação.

Relativamente a uma avaliação extraordinária, de mérito, esta deve ter por base os princípios já consignados no actual estatuto, que prevê a atribuição de Bom e Muito Bom, e que, à semelhança de muitas outras matérias, não foi regulamentada nem operacionalizada.

QUADROS E SUA ESTRUTURA

É inaceitável que se altere a definição e nomenclatura dos Quadros em vigor, com a introdução “do quadro de agrupamento e do quadro de escolas não agrupadas”.

É igualmente inaceitável a existência de “quotas” para o acesso à carreira de “professor titular” (categoria já atrás rejeitada).

Para nós, todos os professores são “titulares”, quer pertençam ao QE ou QZP.

Os critérios economicistas jamais poderão prevalecer sobre os pedagógicos. Não podemos permitir que se criem situações de grave injustiça, em que os bons, muito bons e até os excelentes professores, se vejam privados de aceder ao topo da sua carreira. Estes professores exigem ver premiado o seu mérito e as suas boas práticas, a bem da mais elementar justiça e da qualidade da educação.

Nesta lógica, não são admissíveis critérios que dependam de factores aleatórios e subjectivos, como a limitação do regime de quotas o impõe. Nada os deve impedir de transitar para os escalões mais elevados, pois reuniram todos os requisitos para essa transição. Restar-lhes-á, apenas, aguardar o falecimento ou a aposentação dos colegas.

FÉRIAS, FALTAS E LICENÇAS

É inadmissível que se pretenda introduzir no regime em vigor em matéria de férias faltas e

licenças, diferenciação, com discriminação negativa entre o regime geral, os outros corpos especiais da Administração Pública e o corpo docente.

Rejeitamos, particularmente, o regime ora proposto para as faltas por conta das férias, que se destinam a justificar ausências imprevisíveis (avarias nos meios de transporte, acidentes, doenças imprevistas, etc.), para os quais os docentes deixam de ter justificação, sendo-lhes marcadas, conseqüentemente, faltas injustificadas.

Com efeito, a maternidade, doença própria ou dos filhos seriam impeditivas de progressão ou mesmo de ingresso na carreira.

A ser aprovada a proposta apresentada, determinaria que o período de licença de maternidade fosse avaliado um ano mais tarde, com o conseqüente atraso na progressão na carreira.

O mesmo se passando com o ingresso na carreira - o período probatório seria alongado no mesmo período de tempo, sendo certas as repercussões negativas na carreira.

Quando o Governo tenta incentivar a natalidade, e sendo certo que grande parte da população docente é constituída por mulheres, que na sua qualidade de mães, se verão duplamente penalizadas: quando adoecem os seus filhos, e lhes têm de prestar a devida assistência, absolutamente indispensável e inadiável, e, a outra, é a sua não progressão na carreira, já que é fixado em 5 dias por ano o número máximo de faltas que os docentes podem dar.

Rejeitamos, por isso, a proposta de alteração do Estatuto da Carreira Docente pois, quando aplicado às mulheres, estas seriam ainda mais penalizadas, conduzindo directamente a uma desigualdade de tratamento que se afigura inconstitucional.

Se qualquer docente se vir impedido por motivo de doença, de comparecer na escola, ou comparece doente ou não progride na carreira.

Quando um docente falta por motivos de doença, justifica a sua falta, com atestado médico, conforme é imposto pela lei. Cabe única e exclusivamente à classe médica atestar por honra profissional a veracidade dessas doenças. Se o Ministério da Educação coloca em causa a honorabilidade da classe médica, deve colocar essa questão em sede própria (Ordem dos Médicos).

Por isso, rejeita-se liminarmente a obrigatoriedade do cumprimento de 97% do serviço lectivo distribuído, como condição para a progressão. Os docentes muito raramente faltam injustificadamente.

Rejeitamos, portanto, o discurso do Ministério da Educação em relação à assiduidade dos docentes. Esta encontra-se na média de todas as outras classes.

Se o ME quiser garantir que os alunos assistam à totalidade das aulas previstas, deve tomar providências, através de uma bolsa de professores, ajustada às necessidades em cada agrupamento de escolas, para assim corresponder a este objectivo, que desde já apoiamos, tanto mais que existem muitos docentes devidamente qualificados no desemprego.

FORMAÇÃO

Deve ser garantida aos docentes a formação necessária para um desempenho centrado em níveis de excelência. Por isso não é aceitável que se retire o direito à frequência das acções de formação, necessárias para um melhor desempenho, durante os períodos lectivos.

Estas acções devem ser frequentadas durante qualquer período e não limitadas a um período específico.

Tanto as associações profissionais da classe, como outras entidades formadoras, públicas ou privadas, deixam de poder fazer a sua programação em função da disponibilidade dos seus formadores. Corre-se um sério risco de baixarmos o nível da formação ou de não se encontrar público disponível para a frequentar.

Ao Ministério da Educação compete credibilizar a formação dos seus docentes, promovendo a sua fiscalização, através dos meios competentes, não cerceando, assim, as entidades formadoras em nome de uma falsa questão que se resume à premissa, da assiduidade dos docentes ser considerada o principal factor para o sucesso dos alunos. O regime actual concede apenas 8 entre 180 dias lectivos.

MOBILIDADE

O Ministério da Educação não pode, de um momento para o outro, descartar-se dos docentes que durante anos e anos o serviram.

Os destacamentos e requisições resultaram de uma necessidade do sistema e não para proveito daqueles docentes. Por isso, rejeita-se a proposta da não contabilização do tempo de serviço prestado para efeitos, nestas circunstâncias, para progressão na carreira.

Rejeitamos liminarmente a proposta do Ministério da Educação nesta matéria, quando restringe aos docentes avaliados com “Bom”, a possibilidade de usufruírem do destacamento para o exercício de funções técnico-pedagógicas ou requisição.

EXERCÍCIO DE CARGOS

Não está minimamente salvaguardado nesta proposta do Ministério da Educação, para dispensa de avaliação do desempenho, o estatuto dos professores quando em exercício da actividade de dirigente sindical. Enquanto que, nas outras situações previstas na proposta do Ministério da Educação, se salvaguarda as respectivas situações através de estatuto próprio, existente para cada um deles (deputado, Poder Local, etc.), nada existe legalmente definido para o de dirigente sindical, tornando-se, portanto, imprescindível, a sua referência expressa no Estatuto da Carreira Docente.

DISPENSA DA COMPONENTE LECTIVA

Reitera-se a necessidade do Ministério da Educação definir a situação dos docentes com dispensa total da componente lectiva. Não se pode colocar estes docentes na situação de supranumerários, quando lhes foi reconhecido, pelas Juntas Médicas do Ministério da Educação, razões de saúde, temporárias ou permanentes, que os impedem do exercício da actividade lectiva.

Estes docentes são úteis e necessários ao Sistema Educativo. As suas doenças resultam do exercício da profissão, ou por ele, comprovadamente, agravado.

Esta situação é tanto mais grave, quanto o Ministério da Educação deveria ter já publicado, por sua própria imposição legal, uma Portaria, no prazo de 60 dias, a contar de Junho de 2005, que regulamentasse a sua situação.

Ora, o facto de não ter publicado legislação no prazo previsto determina para o Ministério da Educação uma situação de ilegalidade patente.

REGIMES TRANSITÓRIOS

Os docentes que reuniam as condições para se sujeitarem à avaliação do desempenho nos 60 dias anteriores ao dia 29 de Agosto de 2005, ou seja, que tivessem apresentado os requisitos legalmente exigidos, deverão ser integrados no nível remuneratório do escalão seguinte que vier a ser definido. Este nunca poderá ser inferior ao escalão actualmente previsto, logo que perfaçam, a partir da data da entrada em vigor desta alteração ao estatuto, o tempo de serviço necessário para transitarem de escalão.

Lembramos que esta situação foi já acautelada por despacho do Secretário de Estado da Educação.

Considera-se inaceitável que, a partir de 1 de Janeiro de 2007, não seja considerado para efeitos de progressão na carreira a aquisição de outros graus académicos.

Existe uma clara contradição no discurso oficial, antes e depois desta proposta, que, reiteradamente, enfatizava a necessidade de qualificação e, agora, desconsidera completamente a obtenção pelos docentes de novas qualificações, nomeadamente a licenciatura e o mestrado. Inúmeros docentes iniciaram a frequência desses cursos, à luz de normativos legais em que confiaram, e que se não lograrem concluí-los, verão injustamente frustradas as suas legítimas expectativas, encontrando-se, assim, ferido o princípio da segurança jurídica e da protecção de confiança. Logo, estamos em presença de uma inconstitucionalidade, pois violado se mostra o princípio do Estado de Direito previsto no artigo 2.º da nossa lei fundamental.

Para aqueles que tenham iniciado um destes cursos, até à data da entrada em vigor desta

alteração estatutária, deve ser assegurado o regime actual, até ao seu termo.

Rejeita-se, que, a partir de 1 de Janeiro de 2007, não sejam considerados na contagem do tempo de serviço efectivo, para efeitos de progressão e acesso na carreira docente, os períodos referentes a requisição, destacamento e comissão de serviço no exercício de funções não docentes.

Para aqueles que se encontrem em regime de destacamento, requisição ou comissão de serviço, a partir de 1 de Setembro de 2006, deve ser assegurado aquele regime, até ao seu termo, ou seja, produzir efeitos a partir do início do ano escolar de 2007/2008. A aplicação, a partir de 1 de Janeiro de 2007, das regras previstas no artigo 40.º da proposta do ECD, violaria o princípio da segurança jurídica e da protecção de confiança.

É inaceitável que o Ministério da Educação penalize os docentes com 18, 19, 20 ou mais anos de serviço.

Já que o M.E. propõe a barreira de 18 anos para o acesso ao último patamar da carreira, a estes docentes deve ser garantido, para efeitos remuneratórios, o seu acesso imediato.

Propomos, por isso, que os professores que tenham este ou mais tempo de serviço, sejam enquadrados nos patamares correspondentes à solução que vier a ser encontrada, após negociação.

3. Nota final

Para além das matérias acima referidas, que consideramos centrais, há na proposta do Ministério da Educação outras que, por desvirtuarem e esvaziarem completamente os legítimos direitos dos docentes, que, desde sempre se encontraram consignados na lei, rejeitamos liminarmente.

Por se considerarem particularmente lesivas da dignidade profissional dos docentes enunciam-se algumas:

- **Aumento da idade para usufruir das reduções lectivas** - considerando-se a profissão docente de desgaste rápido, diminui-se o número de horas lectivas a reduzir, aumenta-

se a idade para usufruir das reduções lectivas, diminuindo-se, deste modo, a qualidade de ensino;

- **Aumento do número de horas lectivas para o ensino secundário** - não é aceitável devido ao grau de exigência necessário a uma prática lectiva de qualidade;
- **Impossibilidade dos educadores de infância poderem frequentar acções de formação** - o calendário escolar aplicado a estes docentes, continua a impor uma limitação nas interrupções das actividades lectivas (mais curtas para os educadores de infância), impedindo-os de as frequentar, com reflexo na sua actualização profissional e progressão na carreira;
- **Concurso de provimento/afecção para docentes de QZP** - É inadmissível que se introduza, em sede de estatuto, aquilo que foi rejeitado, nesta matéria, aquando da negociação da alteração ao regime de recrutamento de pessoal docente. O Ministério da Educação pretende que o docente de um determinado QZP, na falta de horário disponível no seu QZP, seja colocado, sem o seu consentimento, em QZP de área geográfica limítrofe. Como exemplo: um docente do QZP da Lezíria e Médio Tejo, nestas condições, seria deslocado para um dos seis QZP limítrofes - Castelo Branco, Leiria, Lisboa, Setúbal, Évora ou Portalegre, a centenas de quilómetros do QZP de origem. Estes docentes não podem ser vítimas de um deficiente ou mesmo inexistente apuramento das vagas necessárias;
- **Regime de exclusividade e acumulações** - O regime de acumulações deve ser permitido, desde que não se coloque em causa a qualidade da sua actividade principal. Esta matéria foi objecto de regulamentação recente, em que claramente se limitam as situações susceptíveis de permitir acumulação. Qualquer regime de acumulação terá de ser encarada à luz dos preceitos constitucionais, que garantem o exercício de outras actividades pelos docentes. Viola-se, desnecessariamente, o direito à realização que assiste a muitos docentes. Por estas razões, rejeita-se o proposto.
Se o Ministério da Educação quer proibir ou arranjar entraves à acumulação de

funções, obrigando os docentes ao regime de exclusividade, deveria, neste caso, dar a possibilidade aos docentes de optarem, voluntariamente, por esse regime, sendo-lhes, nesse caso, atribuído um suplemento remuneratório, à semelhança das soluções encontradas para outras carreiras;

- **Serviço lectivo nocturno** - deve continuar a ser considerado a partir das 19 horas, sendo as horas de serviço docente bonificadas com o factor 1,5;
- **Horas de substituição** - exige-se o pagamento das horas de substituição como horas extraordinárias.

Por fim, sempre se dirá que os professores não rejeitam nem enjeitam, como por aí se diz, demagogicamente, novas soluções e alterações.

Queremos deixar bem claro que o que os professores querem é um novo estatuto, estruturado e actualizado, no conhecimento e vivência dos problemas reais, com vista à criação de soluções equitativas, à modernização do sistema educativo e à criação de um ensino coeso. Devem ser aproveitadas as capacidades e competências de cada um dos seus elementos integrantes, o que nada tem a ver com soluções castrantes, apriorísticas e acrílicas ora propostas.

Assim, os Sindicatos signatários dizem “não” às soluções pontuais desarticuladas e desarticulantes do sistema educativo, sem a devida fundamentação, com custos futuros imponderados, que resultarão da presente proposta.

O Estatuto da Carreira Docente não está em discussão pública, como não deve estar, nem nunca esteve, qualquer outro estatuto de qualquer outra actividade profissional!

O SEPLeU - A FEPECI/SINAPE - O SNPL