

REVISÃO DO ESTATUTO DA CARREIRA DOCENTE

CONTRAPROPOSTAS APRESENTADAS PELA PLATAFORMA SINDICAL PARA O E.C.D.

As propostas que constam deste documento não constituem um projecto global de ECD. Nesse sentido, cada organização entregou, oportunamente, o seu projecto para a revisão do ECD que continua válido e a merecer uma resposta do ME.

As propostas incluídas neste documento respeitam, apenas, aos temas incluídos no documento "7 PREMISSAS PARA UMA NEGOCIAÇÃO SÉRIA E EFECTIVA", e referem-se aos aspectos em que mais se afastam as posições sindicais das que, até agora, foram apresentadas pelo Ministério da Educação.

As organizações sindicais subscritoras registam a existência de alterações nas diversas versões apresentadas pelo Ministério da Educação. Contudo, **as que se poderão considerar de sentido positivo não se referem aos aspectos fundamentais (*ingresso e acesso à carreira, estrutura, avaliação do desempenho, regime transitório e direitos profissionais*) e algumas apenas correspondem a correcções técnicas ou legais.** Registam-se, também, alterações de sentido negativo, como, por exemplo, o prolongamento do tempo de chegada ao índice 235, que passou de 15 para 19 anos na terceira versão do projecto ministerial.

As organizações subscritoras reafirmam que as posições fechadas do ME, relativamente a temas que, unilateralmente, considera encerrados, têm sido o principal obstáculo a uma verdadeira aproximação de posições e a um eventual consenso negocial. **A apresentação destas propostas, pelas organizações sindicais, que, em diversos casos, significam alterações profundas às posições já apresentadas por cada organização, é mais um esforço no sentido de se chegar a consenso.** Contudo, para que tal aconteça, é necessário que a negociação se revista de um carácter verdadeiramente democrático e deixe de resvalar para o campo da imposição por parte do poder político, como tem acontecido desde a aprovação, unilateral, do calendário de reuniões.

Ainda no sentido de contribuir para a construção do consenso negocial, as organizações sindicais manifestam disponibilidade para todas as reuniões extraordinárias que se considerem necessárias, para a aprovação de um novo calendário negocial ou para o alargamento do prazo estabelecido pelo Ministério da Educação.

Esta atitude negocial - explícita na apresentação de uma proposta conjunta e na disponibilidade para a realização do número de reuniões que se considere necessário - confirma a postura que as organizações sempre revelaram desde o início do processo de revisão do ECD, atitude que é agora publicamente apoiada pelos educadores e professores que, de forma inequívoca, o expressaram através de uma extraordinária

participação na Marcha Nacional dos Educadores e Professores que teve lugar no Dia Mundial do Professor.

No presente documento, a ordem de abordagem das questões não corresponde a qualquer tipo de prioridade, mas a uma arrumação que se julgou coerente tendo em conta a própria “arrumação” dos assuntos no ECD.

Contratação, ingresso na carreira e período probatório

- As organizações sindicais consideram indispensável que, nesta fase da negociação, fique esclarecido o regime de contratação de professores. Propõe-se que se **mantenha o actual regime de “Contrato Administrativo”**, discordando-se em absoluto que o futuro ECD se limite a integrar um qualquer regime aprovado à margem da presente revisão. Propõe-se, ainda, que no artigo relativo à existência de concursos para recrutamento e selecção de docentes, fique consagrado que será esta a forma de recrutar professores e educadores para contratação.

- As organizações **rejeitam a existência de uma prova (exame) para acesso à profissão**. Se o Ministério da Educação considera indispensável intervir junto das instituições de ensino superior, responsáveis pela formação de docentes, deverá fazê-lo, no sentido de garantir que a formação por elas ministrada se enquadra em padrões de qualidade considerados imprescindíveis.

Após a aquisição da formação inicial (científica e pedagógica), e antes de o provimento provisório se transformar em definitivo, o professor é sujeito a um período probatório que, conforme prevê o projecto apresentado pelo ME, em caso de avaliação negativa (“Insuficiente”), levará à sua exoneração. Assim, é completamente destituída de razão uma prova que poderá decidir da vida de um jovem em alguns minutos e que não garante que serão os mais competentes, e que frequentaram as instituições cuja formação é reconhecidamente de maior qualidade, os que ficarão aprovados.

- Relativamente às propostas ministeriais que prevêm a existência de um **período probatório**, propõe-se:

As menções qualitativas a atribuir em período probatório deverão ser “Insuficiente” (de 0 a 4,9), “Bom” (5 a 7,9) e “Muito Bom” (8 a 10). A atribuição de qualquer menção positiva determinará, de imediato, a conversão do provimento provisório em definitivo.

[Na sua proposta, o ME pretende que docentes avaliados positivamente tenham de repetir o período probatório, o que é completamente inaceitável].

Com vista a poderem frequentar acções de formação, a realizar trabalhos de grupo ou a assistir a aulas de outros docentes, os professores em período probatório deverão ter uma redução de 6 horas na sua componente lectiva, tal como acontece, por exemplo, com os docentes que realizam a profissionalização em serviço.

O período probatório só deverá ser suspenso nos casos em que a ausência do docente ultrapasse os dois meses (8 semanas). Nesses casos, no ano seguinte, o docente deverá completar o período em falta, sendo considerado para esse efeito

apenas o tempo que for além das oito semanas. Terminado esse período de compensação, e desde que avaliado positivamente, o provimento provisório converter-se-á em definitivo, com efeitos reportados à data em que tal deveria ter acontecido (1 de Setembro do ano em curso).

Estrutura da Carreira

As organizações sindicais proponentes consideram que o desempenho de funções de coordenação pedagógica, e outras de natureza específica ou especializadas, necessárias ao bom funcionamento das escolas, deverá obedecer aos seguintes requisitos:

- pertencer aos seus quadros, ou neles se encontrar afecto ou destacado;
- ter uma experiência profissional mínima;
- ter formação adequada;
- ter sido aprovado em processo de avaliação extraordinária nos termos que são propostos.

Considera-se desnecessário e até prejudicial que, para esse mesmo efeito, se estabeleçam categorias hierarquizadas, como propõe o Ministério da Educação, cujo objectivo é impedir, administrativamente, a possibilidade de todos os docentes terem acesso aos escalões de topo da carreira.

Deste modo, e para responder àqueles objectivos, propõe-se o estabelecimento de uma carreira estruturada em sete escalões a que correspondem índices remuneratórios diferenciados, com a seguinte configuração:

Estrutura da Carreira Docente

Escalões	Anos de serviço por escalão	Duração da carreira	Índice remuneratório
1.º	4		167
2.º	4	4	188
3.º	5	8	205
4.º	5	13	235
5.º	4	18	245
6.º	4	22	299
7.º		26	340

O tempo necessário para atingir o topo não deverá ultrapassar os **26 anos**, apesar de, nos países da OCDE, a média ser de 24 anos.

A atribuição de uma classificação positiva deverá garantir a contagem de tempo de serviço para efeitos de progressão, bem como todos os direitos decorrentes ao desenvolvimento da carreira.

Deverão existir factores de aceleração e retardamento da progressão:

a) aceleração - atribuição da menção de “Muito Bom”; aquisição de novos graus académicos.

b) retardamento - Atribuição de uma classificação negativa, por uma só vez ou, não sendo seguidas, por duas. Neste caso, para além de o docente se sujeitar a um plano específico de formação e acompanhamento, deverá poder, a seu pedido, ser de novo avaliado, passado metade do tempo previsto para o escalão em que ficou retido (avaliação intercalar).

Efeitos dos factores de aceleração da progressão na carreira:

a) Mestrado - aceleração de 2 anos na progressão;

b) Doutoramento - aceleração de 4 anos na progressão;

c) Atribuição de “Muito Bom” - Aceleração de 1 ano, até um máximo de 4 anos.

[Para os docentes que à data de entrada em vigor do novo ECD tenham iniciado um curso de Mestrado ou Doutoramento, aplicam-se as bonificações actualmente previstas].

A progressão do 4º para o 5º escalão dependerá não apenas do processo ordinário de avaliação do desempenho, mas de uma avaliação extraordinária (conceito já hoje consagrado no ECD) consubstanciada na análise curricular. Neste caso, o professor poderá solicitá-la desde que ingressa no 3º escalão.

Nesta avaliação, o docente deverá provar a frequência, com aproveitamento, de formações em áreas vocacionadas para a assunção de determinados cargos e funções de natureza específica ou especializada na escola [*no âmbito da direcção de turma; coordenação pedagógica de ano, ciclo ou curso; coordenação de departamentos curriculares e conselho de docentes; orientação da prática pedagógica supervisionada a nível de escola; exercício de funções de acompanhamento e apoio à realização do período probatório; direcção de centros de formação das associações de escolas, entre outras*]. Os docentes deverão, também, explicitar todos os aspectos que considerem relevantes da sua actividade multifacetada desenvolvida quotidianamente no decurso do seu percurso profissional.

Esta apreciação curricular, da responsabilidade de um júri constituído para o efeito (cuja composição deverá ser a que actualmente se encontra prevista para a atribuição de “Muito Bom”, processo que nunca foi regulamentado pelo ME), determinará a progressão ao 5º escalão. Esta progressão não estará sujeita a qualquer tipo de contingência, valendo aqui, exclusivamente, o critério do mérito.

Regime de transição para a futura carreira e contagem do tempo de serviço

A transição far-se-á para o escalão a que corresponda índice salarial igual ou, na falta de coincidência, a que corresponda o índice imediatamente superior. Assim,

Do 4º para o 1º
Do 5º para o 2º
Do 6º para o 3º
Do 7º para o 4º
Do 8º para o 5º
Do 9º para o 6º
Do 10º para o 7º

Os docentes que se encontram no 3º escalão (índice 151) progredirão ao 1º da nova estrutura após completarem 3 anos neste índice, relevando, para o efeito, o tempo já prestado no 3º escalão, ou anteriormente, em situação de contratado.

Os docentes que se encontram nos 1º ou 2º escalões progredirão ao 1º da nova estrutura após cumprirem 5 anos nestes escalões, relevando para o efeito o tempo prestado em situação de contratado.

Os docentes **bacharéis integrados no nível 1 de vencimentos** pelo Decreto-Lei 100/86, que se encontrem nos níveis 1 e 2 do actual 7º escalão, cumprirão os tempos previstos para permanência nesses índices, após o que serão integrados no índice 235, que corresponde ao 4º escalão da nova estrutura de carreira.

A **progressão do escalão de integração para o seguinte** far-se-á no tempo que estava em falta na carreira actual para progredir ao escalão seguinte, independentemente de existir, ou não, coincidência nos módulos de tempo previstos nas duas estruturas de carreira. Esta proposta é válida, também, para os docentes que transitarem dos 7º, 8º e 9º escalões da actual carreira para a futura estrutura.

Tendo em conta que deste processo de transição resultarão **perdas de tempo de serviço** para efeitos de carreira, as organizações disponibilizam-se para negociar um regime faseado de recuperação que não torne insuportáveis eventuais valorizações salariais imediatas.

As organizações sindicais aceitam reservar para as negociações a decorrer no Ministério das Finanças a recuperação do tempo de serviço perdido pela aplicação da Lei 43/2005, desde que o Ministério da Educação não obrigue, agora, a que seja avaliado. Contudo, o tempo de serviço prestado durante o período de congelamento deverá ser considerado para efeitos da transição da actual para a nova estrutura da carreira. Recorda-se, a propósito, que muitos docentes, por imposição legal, foram avaliados ainda antes de ter sido imposto, por Lei, o "congelamento" do tempo de serviço.

O tempo de serviço de contratado deverá relevar, em todas as situações, para efeitos de integração e progressão, desde que cumpridos os requisitos previstos para os docentes que já se encontram na carreira.

Eventuais perdas de tempo de serviço, que resultem da paragem em determinado escalão para além do módulo de tempo previsto para a progressão normal, deverão ser consideradas como serviço efectivamente prestado para efeitos da segunda progressão dentro da nova estrutura. Assim, a primeira progressão terá lugar após cumprido o tempo em falta na actual estrutura de carreira; a segunda será de acordo com o tempo de serviço efectivamente prestado pelo docente.

Avaliação do desempenho

O processo de avaliação deverá ser um processo continuado, com registos anuais e discussão no âmbito das estruturas intermédias das escolas. Deverá ser de carácter formativo, contextualizado no quadro de uma avaliação mais global que compreenda a da própria escola, do sistema e das políticas para a Educação. O docente deverá ser informado, ao longo do módulo de tempo, de eventuais aspectos negativos verificados no seu desempenho, a fim de os corrigir.

A atribuição das menções qualitativas deverá ocorrer nos momentos de progressão, determinando-a.

As menções qualitativas deverão ser:

Insuficiente: 0 a 4,9 valores

Bom: 5 a 7,9 valores

Muito Bom: 8 a 10 valores

A atribuição da menção de "**Muito Bom**" *não estará sujeita a qualquer quota ou outro tipo de constrangimento administrativo.*

A aprovação de qualquer regulamentação inerente ao novo regime de avaliação do desempenho terá, obrigatoriamente, de ser negociada com as organizações sindicais.

Aos professores e educadores que se encontrem em exercício de funções equiparadas a serviço efectivo de funções docentes será atribuída a menção qualitativa de "Bom".

O papel principal no processo de avaliação será assumido por uma comissão de coordenação da avaliação. Esta deverá ser constituída por 5 elementos: admitem-se os 4 previstos no Projecto do ME, a que se juntará o coordenador de departamento curricular ou do conselho de docentes.

A direcção executiva da escola participa no processo, desencadeando-o, homologando a classificação e sendo, também, a entidade responsável por decidir de eventuais reclamações, depois de ouvida a comissão de coordenação da avaliação.

Os membros daquela comissão, bem como todos os que assumam responsabilidades de coordenação na escola, deverão ser avaliados no quadro do regime estabelecido para os restantes professores.

Eventuais recursos a apresentar pelos avaliados deverão ser apresentados e apreciados e decididos pela IGE.

Eventuais fichas de auto-avaliação e avaliação deverão ser de tipo aberto, ou seja, deverão dar espaço à reflexão crítica em todos os aspectos previstos. As organizações sindicais deverão ser envolvidas na elaboração destas fichas.

Quanto aos itens de avaliação, os previstos nas alíneas a) e b) do ponto 2, do Artigo 45º, do projecto do ME, deverão ser devidamente esclarecidos. Relativamente aos previstos na alínea c), taxas de insucesso e abandono escolar, bem como na alínea h), avaliação pelos pais e encarregados de educação, deverão ser suprimidos. No que respeita à alínea e), acções de formação contínua, para além da necessária aprovação, deverá ficar consagrada a obrigatoriedade de cumprimento de ¾ das horas de formação.

No que respeita à **observação de aulas**, não se compreende como tal será possível sem que os "observadores" sejam dispensados de componente lectiva. Tal daria um número muito significativo de dispensados, que, para este efeito, não se justifica por ser excessivamente dispendioso. Assim, propõe-se que esta observação, a existir, se considere um mecanismo excepcional de avaliação a decidir pela comissão de coordenação da avaliação e assente em elementos devidamente fundamentados.

As **faltas ao serviço**, desde que legalmente justificadas, não poderão ter implicação na avaliação do desempenho. Em determinadas situações, admite-se que sejam descontadas no tempo de serviço para efeitos de progressão na carreira, mas sem qualquer implicação na avaliação, o que, de facto, se traduziria numa dupla penalização.

Não se compreende a ponderação prevista no ponto 8 do artigo 46º proposto pelo ME. Abre portas à discricionariedade.

Horários de trabalho e conteúdo funcional

No que respeita ao horário de trabalho dos docentes, deverá manter-se o que actualmente se encontra em vigor para os diversos sectores de educação e ensino:

Educação Pré-Escolar e 1º Ciclo do Ensino Básico: 25 horas

2º e 3º Ciclos do Ensino Básico: 22 horas

Ensino Secundário e Educação Especial: 20 horas

As **reduções de componente lectiva** deverão manter-se nos termos em que actualmente se encontram previstos, quer no que concerne ao momento de beneficiar da primeira redução de 2 horas, quer no número máximo de reduções (4).

Em todos os sectores de educação ou ensino, estas reduções deverão ser observadas. Nos casos em que, manifestamente, tal se revele impossível de

concretizar, a compensação deverá ter lugar através da existência de períodos de dispensa de componente lectiva. Esses períodos deverão ser de 1 ano, o primeiro ter lugar aos 20 anos de serviço e serem no máximo 3.

A componente não lectiva de estabelecimento registada no horário do docente não poderá ser superior a duas horas, a que acrescerão outras duas para reuniões. As duas horas destinadas a reuniões serão confirmadas no final de cada período lectivo, devendo, nos casos em que, em média, venham a ultrapassar esse número, ser consideradas serviço docente extraordinário. No 1º Ciclo e na Educação Pré-Escolar, deverá ser apenas considerada uma hora, tanto para actividade a desenvolver no estabelecimento, como para reuniões.

No que respeita à componente lectiva, deverá ser considerada como tal toda a actividade a desenvolver directamente com alunos.

As actividades extra-curriculares, sempre que exijam trabalho directo com alunos, deverão ser consideradas actividade lectiva. Por essa razão, as horas serão registadas no horário lectivo do docente ou, se este se encontrar completo, serão consideradas como serviço docente extraordinário.

Aos docentes do 1º Ciclo, bem como aos educadores de infância titulares de turma compete apenas coordenar as actividades extra-curriculares.

As faltas dos docentes a tempos lectivos, ainda que integrados em blocos de 90 minutos, deverão ser sempre consideradas tempo a tempo. Isto é, a cada tempo corresponderá uma falta.

Direitos dos professores e educadores

Deverão ser salvaguardados todos os direitos, alguns constitucionais, outros resultantes de quadros legais superiores, designadamente:

- Os que decorrem da aplicação da Lei da Maternidade/Paternidade (em caso algum os docentes poderão ser penalizados por este motivo e, no projecto actual do ME, continuam a ser). Deverá, neste âmbito, ser reconhecido às professoras contratadas o direito à licença de Maternidade, independentemente da caducidade do contrato;

- Os previstos na Lei de Trabalhador-Estudante;

- Os que decorrem da aplicação das leis que protegem o desenvolvimento de actividade sindical, onde se incluem o exercício dos cargos de dirigente e delegado sindical, a participação em reuniões até ao limite legalmente previsto ou o exercício do direito à Greve;

- As ausências ao serviço por razões de gravidez de risco, doença ou acidente, assistência a filhos menores ou outros familiares, acidente em serviço ou doença profissional, bem como todas as ausências que, nos termos da lei, são consideradas como serviço efectivamente prestado, não poderão ter qualquer consequência negativa na avaliação do desempenho do docente, delas resultando, apenas, os efeitos legalmente previstos. Se o ME pretender "premiar" a assiduidade, então, admite-se a existência de bonificações ou outros mecanismos de discriminação

positiva a acordar, nomeadamente os que já estavam consagrados no artigo 104º do ECD, entretanto revogado pelo Governo.

- O número de faltas por conta do período de férias deverão ser 10 por ano, admitindo-se que a sua gestão permita o recurso a este tipo de justificação apenas duas vezes por mês, a segunda das quais devidamente autorizada. Estas faltas justificadas não poderão ter qualquer consequência na avaliação de desempenho do docente.

- Não é aceitável que as faltas legalmente justificadas tenham qualquer implicação na avaliação de desempenho dos docentes. Para as organizações sindicais, o problema não é o número de faltas admissíveis para este efeito, mas a natureza dessas faltas.

- Deve continuar a ser direito dos docentes, a consagração dos princípios gerais de concursos (artigos 18º a 21º do actual ECD), ainda que devidamente actualizados.

- **Direito à negociação colectiva:** este direito terá de ficar registado no ECD, concluindo-se da sua supressão a manifestação explícita, por parte do ME, da intenção de impedir as organizações sindicais de docentes de negociarem todos os aspectos que se relacionam com a vida profissional dos professores e educadores.

- Independentemente da existência de estatutos próprios, deverá o ECD manter explícitas as situações de equiparação a funções docentes efectivas, tal como já hoje acontece através do artigo 38º do ECD.

- **Direito à formação contínua:** o direito à formação contínua deverá ser assegurado pela possibilidade de o docente frequentar acções de formação quando estas têm lugar, designadamente as que correspondem às suas necessidades individuais de formação. Assim, propõe-se que o Artigo 109º do ECD, bem como a sua regulamentação, consagrada no Despacho Normativo nº 185/91, se mantenham.

- No âmbito do **direito ao apoio técnico, material e documental**, previsto no ECD, deverá ser consagrada a dedução, em sede de IRS, das despesas efectuadas com formação e aquisição de material ou equipamento considerado indispensável ao exercício da profissão docente.

Normas transitórias

Todas as normas transitórias que venham a tornar-se indispensáveis (quer no que respeita a quadros, quer a carreira) deverão ficar já devidamente definidas no ECD. Caso se torne necessária alguma regulamentação ou a publicação de instrumentos legais complementares estes deverão ser sempre negociados com as organizações sindicais.

Na transição da actual para a futura estrutura de carreira, deverá ser salvaguardada a contagem integral do tempo de serviço prestado pelos professores e educadores nos escalões em que se encontram integrados ou o que tiver sido prestado em regime de contrato.

No que respeita à aprovação de um novo regime de avaliação do desempenho, todos os novos regulamentos, bem como os diplomas adicionais que se revelem indispensáveis, deverão ser negociados com as organizações sindicais.

As organizações discordam da criação de quadros de agrupamento, pois consideram que a estabilidade do corpo docente se obtém pelo investimento efectivo nos quadros de escola que deverão ser dimensionados de acordo com as suas reais necessidades. Entendem, ainda, que a área geográfica dos Quadros de Zona Pedagógica deverá ser reduzida. Consideram, contudo, que a serem criados quadros de tipologia diferente dos actuais, a integração dos docentes nesses quadros deverá ter lugar, apenas, por mecanismo de concurso para ingresso ou transferência e nunca de forma automática, pois teria um carácter compulsivo.

As Organizações subscritoras:

FENPROF - Federação Nacional dos Professores

FNE - Federação Nacional dos Sindicatos da Educação

SPLIU - Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades

SNPL - Sindicato Nacional dos Professores Licenciados

SEPLEU - Sindicato dos Educadores e Professores Licenciados pelas Escolas Superiores de Educação e Universidades

FENEI - Federação Nacional do Ensino e Investigação

ASPL - Associação Sindical de Professores Licenciados

PRÓ-ORDEM - Associação Sindical dos Professores Pró-Ordem

FEPECI - Federação Portuguesa dos Profissionais da Educação, Ensino, Cultura e Investigação

SIPPEB - Sindicato dos Professores do Pré-Escolar e do Ensino Básico

SIPE - Sindicato Independente dos Professores e Educadores

USPROF - União Sindical dos Professores

SINPROFE - Sindicato Nacional dos Professores e Educadores

SNPES - Sindicato Nacional dos Professores do Ensino Secundário