

Negociação sindical

Parecer do SEPLEU À proposta de trabalho do ME de 18-05-2022

Considerações prévias

O cenário da falta de professores há muito que é apresentado, quer pelas organizações sindicais, quer por muitas outras entidades que colaboram e se pronunciam sobre o estado da Educação em Portugal. Ao longo destes últimos anos, constatamos que os evidentes sinais de alerta foram sistematicamente ignorados, desperdiçando-se soluções estruturais e progressivas que, atempadamente colocadas em vigor, teriam minimizado o problema e evitado chegar a um “ponto de não retorno”. O facto de, nos últimos dois anos, vivermos num estado de exceção devido à pandemia, tornou este um “assunto menor” e a sua gravidade foi tendencialmente esquecida.

Esta é a questão, claramente e finalmente assumida pelo poder político, encarada como uma situação inesperada, que merece agora uma intervenção apressada.

Ao invés de promover uma reforma estrutural, devidamente refletida, assente numa recuperação da dignificação da carreira docente, da atratividade da profissão e das suas condições de trabalho, o ME prepara-se, com a apresentação das propostas em análise, de promover um agravamento da atual situação dos docentes, quer no seu sentido de justiça e equidade, quer nas condições de trabalho e estabilidade profissionais, para tentar resolver (de uma forma urgente), a dramática e tendencialmente crescente falta de professores.

I – Mobilidade por Doença

As poucas alterações introduzidas no documento enviado em 18 de maio pelo ME, revelam-se muito insuficientes relativamente à proposta inicial (do dia 16), nomeadamente: os KM em linha reta em relação à escola que os docentes pertencem, terem sido reduzidos de 50 para 25; a possibilidade dos diretores poderem indicar o número de docentes a acolher se a capacidade de acolhimento for inferior a 10% da dotação global do quadro de pessoal docente, até se garantir essa capacidade mínima de

acolhimento; a constituição de critérios para a colocação dos docentes, em vez do critério único da graduação profissional e a MPD poder passar a ser requerida em qualquer momento do ano.

Porém, discordamos totalmente do modelo proposto pelo ME, por o considerarmos inaceitável pelas seguintes razões de fundo:

- O modelo proposto pretende transformar a MPD num procedimento concursal.
- O sistema de vagas (que mais parecem quotas) são inadmissíveis.
- É absolutamente injusto e penalizador para aqueles docentes que seriam certamente excluídos/não colocados por falta de vaga, embora reunissem todos os requisitos legais para usufruir desta mobilidade.
- A alteração desta legislação deveria vigorar apenas a partir do ano escolar de 2023/2024.
- Para evitar a utilização indevida da MPD, ao ME compete-lhe promover o reforço dos mecanismos de comprovação e inspeção.

Pelos motivos apresentados, em nome da coerência que sempre pautou a nossa forma de agir, lamentamos não nos ser possível apresentar qualquer proposta de alteração a este modelo que rejeitamos liminarmente.

A nossa proposta passa pela alteração do modelo apresentado pelo ME.

Qualquer docente que se encontre em situação comprovada de doença, deve ter o direito a ser colocado na escola mais adequada à sua situação, bem como à dos familiares em linha direta que tenha a seu cargo e aos quais tenha que prestar assistência.

II – Renovação de Contratos

A alteração proposta pelo ME, deverá ser operacionalizada na sequência de uma revisão do quadro legal do diploma de concursos dos docentes. Aplicar medidas discricionárias como estas, em qualquer momento, provocam quebra de confiança e fragilizam o sistema. Caso esta medida avance, serão muitos os atropelos que se verificarão, em desrespeito pelas opções de candidatura manifestadas pelos docentes do concurso do presente ano escolar.

A renovação dos contratos terá que ser objeto de revisão cuidada. As regras têm de ser justas e transparentes dando resposta aos princípios da igualdade e equidade.

O ME, há muito que conhece a razão de muitos dos docentes contratados não aceitarem alguns dos horários: horários incompletos com poucas horas atribuídas; horários a disponibilizar em zonas onde o vencimento auferido não chega para fazer face às despesas com alojamento e deslocações.

Ao invés de apostar na manutenção da precariedade com a renovação destes horários incompletos, propomos no sentido de os tornar mais atrativos, completar todos os horários ou a sua grande maioria, assegurando uma revisão dos índices remuneratórios para fazer face a despesas de deslocação e/ou alojamento (ou a subsídios para o efeito).

O ME devia proceder à abertura de mais lugares de quadro, tendo em vista a vinculação dos docentes com 3 anos de serviço.

Se um dos objetivos é motivar os docentes contratados, então o ME deveria começar por atribuir aos docentes colocados em horários incompletos, desde o início do ano letivo, as regras que produziram efeitos a partir da RR 32, para que não seja mais uma injustiça que penaliza gravemente quem arriscou desde o início.

Esta proposta do ME irá criar grandes injustiças e ultrapassagens a quem, aquando do concurso, se candidatou de modo a obter colocação. Estas novas regras, que o ME pretende implementar no final deste ano letivo, subvertem drasticamente as regras legisladas.

É imprescindível tornar a carreira mais atrativa, para que os docentes sintam que vale a pena continuar a estar, e apelativa, para os futuros candidatos a educadores e professores.

Não é com estas medidas “avulso”, de última hora, que transgridem todas as regras implementadas, que se conseguirá colmatar a desmotivação vivida e a falta de docentes.

Deste modo, não podemos concordar com o alargamento da renovação, resultante de qualquer colocação pelas reservas de recrutamento e contratação de escola, sejam em horários anuais e completos, seja em horários incompletos.

Lisboa, 23 de maio de 2022

Pel'A Direção

O Presidente

Pedro Nunes Ladeira Gil