

Carreira docente | Concursos | Horários de trabalho | Aposentação

Nos termos da lei, FENPROF iniciou processos negociais



A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014 - LTFP) prevê, no seu artigo 351.º, que as negociações entre o governo e as organizações sindicais de trabalhadores da Administração Pública se iniciam com a apresentação, por uma das partes, de propostas fundamentadas sobre matérias que são igualmente previstas nesta Lei, no seu artigo 350.º.

Na reunião realizada com o Ministro da Educação e demais equipa ministerial, em 22 de junho, Tiago Brandão Rodrigues não demonstrou disponibilidade para negociar matérias que, para os professores, são de grande importância, pois têm a ver com direitos que lhes estão a ser sonogados e com condições de trabalho que têm

vindo a deteriorar-se. Todavia, nos termos da lei, o início de processos negociais não decorre da vontade dos governantes, mas da satisfação do requisito legalmente estabelecido: apresentação, por uma das partes, de proposta fundamentada.

Foi nesse sentido que a FENPROF, no dia 2 de março, entregou propostas devidamente fundamentadas sobre:

- **Carreira docente** – recuperação do tempo de serviço, progressão aos 5.º e 7.º escalões e eliminação das ultrapassagens;
- **Concursos** – eliminação de procedimentos que provocam injustiças e estabilização do corpo docente;
- **Horários e outras condições de trabalho** – fim dos abusos e ilegalidades nos horários de trabalho;

• **Aposentação** – rejuvenescimento do corpo docente das escolas.

Para proceder à entrega, diversos dirigentes da FENPROF (Secretário-Geral, Presidentes de Sindicatos e Membros da Comissão Negociadora Sindical) deslocaram-se ao Ministério da Educação, tendo sido pedida uma reunião ao Ministro Tiago Brandão Rodrigues, com o objetivo de formalizar a entrega das propostas e, eventualmente, calendarizar os processos negociais (procedimento seguinte previsto no artigo 351.º da LTFP). ●



REGULARIZAÇÃO DA CARREIRA DOCENTE

Nos termos previstos no artigo 351.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) – a FENPROF apresenta ao Ministro da Educação proposta fundamentada relativa à regularização da carreira docente. Esta proposta aborda três aspetos (3) fundamentais à desejada regularização da carreira dos educadores de infância e professores dos ensinos básico e secundário: **A.** Desbloqueamento da progressão aos 5.º e 7.º escalões; **B.** Eliminação das ultrapassagens; **C.** Recuperação do tempo de serviço em falta.

A. Progressões aos 5.º e 7.º escalões

Proposta:

Abertura de vagas em número igual ao de docentes que em 31 de dezembro de 2019 reuniam os requisitos de progressão (tempo de serviço, avaliação de Bom, formação contínua exigida e, no caso da progressão ao 5.º escalão, também observação de aulas). A divulgação do despacho contendo estas vagas deverá ter lugar em data o mais breve possível com produção de efeitos a 1 de janeiro de 2020.

Fundamentação:

No continente português, o escasso número de vagas aberto pelo Ministério da Educação, sem que o mesmo resultasse de qualquer processo negocial, em evidente violação do disposto no artigo 350.º da LTFP, levou a que 2.178 docentes tivessem sido impedidos de progredir, 632 dos quais ficaram bloqueados no 4.º escalão e 1.546 no 6.º. Estes são os números após os dois primeiros anos de aplicação deste regime, tendo-se verificado, só de um ano para o outro (2018 para 2019), um aumento superior a 300% do número de docentes que, reunindo os demais requisitos de progressão (tempo de serviço, avaliação de Bom, formação contínua exigida e, no caso da progressão ao 5.º escalão, também observação de aulas), foram impedidos de progredir por falta de vaga.

Esta situação é discriminatória dos docentes do continente nacional, uma vez que na Região Autónoma dos Açores, onde a estrutura da carreira docente é semelhante à prevista no ECD, a progressão aos mesmos escalões não está dependente de vagas e na Região Autónoma da Madeira, onde, estando previstas as vagas para progressão aos mesmos 5.º e 7.º escalões, estas foram, nos dois primeiros anos, em número igual ao de docentes com condições para progredir e o próprio regime prevê que nenhum docente possa ficar mais que um ano a aguardar vaga, caso nela não obtenha colocação logo na primeira candidatura.

Ora, no continente, os docentes que nestes dois primeiros anos não obtiveram vaga, nem sequer o quantitativo de serviço correspondente aos 2 anos, 9 meses e 18 dias previstos nos Decretos-Lei n.ºs 36/2019, de 15 de março, e 65/2019, de 20 de maio, conseguiram recuperar, esgotando-os na graduação na lista de candidatos a essas vagas, pois, se não o fizessem, seriam relegados para os últimos lugares dessa lista. Acresce que vários destes docentes estão há 10 ou mesmo mais anos sem progressão, primeiro por, durante 7 anos, não ter sido publicado qualquer despacho de vagas, depois pela exiguidade do seu número.

Neste quadro, afirma-se absolutamente justo e adequado que sejam abertas as vagas de acordo com a proposta que é feita, devendo o respetivo processo negocial ter lugar de imediato para que não se atrase, ainda mais, o que a legislação prevê que tenha lugar até final de janeiro de 2020.

B. Eliminação das ultrapassagens na carreira docente

Proposta:

Aplicação, a todos os docentes que ingressaram na carreira até 31 de dezembro de 2010, das regras de reposicionamento, previstas na Portaria n.º 119/2018, de 4 de maio;

Eliminação das ultrapassagens decorrentes do processo de recuperação de 2 anos, 9 meses e 18 dias, previsto nos Decretos-Lei n.º 36/2019, de 15 de março, e n.º 65/2019, de 20 de maio, com o reposicionamento dos docentes ultrapassados, no mínimo, a produzir efeitos à data de produção dos que os ultrapassaram.

Fundamentação:

As ultrapassagens na carreira de docentes com maior antiguidade por outros de menor já mereceu, no passado, uma decisão do Tribunal Constitucional que as considera inconstitucionais. Tal decisão consta do Acórdão n.º 316/2013, de 5 de julho, e, como neste se refere, *“Constitui jurisprudência uniforme e constante deste Tribunal, que são inconstitucionais, por violação do princípio da igualdade da remuneração laboral (consignado no artigo 59.º, n.º 1, alínea a), como decorrência do princípio fundamental da igualdade a que genericamente se refere o artigo 13.º da Constituição), as normas do regime da função pública que conduzam a que funcionários mais antigos numa dada categoria passem a auferir remuneração inferior à de outros com menor antiguidade e idênticas habilitações, por virtude de reestruturações de carreiras ou de alterações do sistema retributivo em que interferiram fatores anómalos, de circunstância puramente temporal, estranhos à equidade interna e à dinâmica global do sistema retributivo e sem*

relação com a natureza do trabalho ou com as qualificações, a experiência ou o desempenho dos funcionários confrontados”.

Com a proposta que apresenta, a FENPROF pretende ultrapassar situações que, de acordo com o Acórdão n.º 316/2013, de 5 de julho, do Tribunal Constitucional, são inconstitucionais. Relativamente à primeira situação, só a aplicação das regras de reposicionamento aos docentes já integrados na carreira antes do último período de congelamento permite resolver o problema; relativamente às ultrapassagens decorrentes da recuperação de tempo de serviço, a FENPROF poderá disponibilizar quadro que identifica todas as situações de ultrapassagem.

C. Recuperação dos 6 anos, 6 meses e 23 dias cumpridos no último período de congelamento das carreiras

Proposta:

Recuperação faseada, distribuída em períodos temporais de duração semelhante, prolongando-se até 2025.

A FENPROF, mantendo a disponibilidade negocial que revelou nos últimos dois anos a propósito desta questão, admite que o ano de 2020 se destine, unicamente, à regularização de todas as situações que decorrem dos processos de descongelamento, reposicionamento e recuperação do tempo já contabilizado, ou seja, à eliminação das ultrapassagens já antes referidas e à progressão de todos os docentes que, reunindo os requisitos para progressão, se encontram retidos nos 4.º e 6.º escalões. A recuperação dos 6 anos, 6 meses e 23 dias em falta (2.393 dias) deverá obedecer a um processo faseado de recuperação anual de 478 dias em 2021, 2022, 2023 e 2024, sendo recuperados, em 2025, os restantes 481 dias.

Por opção dos docentes, a recuperação do tempo de serviço cumprido e não contabilizado deverá poder repercutir-se na aposentação, sendo considerado para efeitos de despenalização do fator idade, nos casos em que o docente já tenha atingido os 40 anos de serviço ou, não tendo, reúna condições para aceder à aposentação antecipada. Neste último caso, se tiver atingido os 60 anos de idade em momento não coincidente com os 40 de serviço, ou o contrário, uma parcela do tempo não recuperado, igual à que estiver em falta para que se verifique o requisito, poderá ser usado para que não se aplique o fator de sustentabilidade.

Fundamentação:

Para os educadores e professores, a recuperação deste tempo de serviço é da mais elementar justiça, uma vez que foi cumprido. Acresce que a sua não contabilização constitui uma discriminação

inaceitável relativamente à generalidade dos trabalhadores da Administração Pública, para quem, pela via dos pontos, todo o tempo foi contabilizado, assim como em relação aos docentes que exercem atividade na Região Autónoma da Madeira e na Região Autónoma dos Açores.

O tratamento diferenciado entre o continente e as regiões autónomas é de duvidosa constitucionalidade, uma vez que, no âmbito da mobilidade no território nacional, docentes provenientes das regiões autónomas, sendo colocados em escolas / agrupamentos do continente, ficarão, com igual ou menor antiguidade, em escalão superior ao que se encontram outros, com o mesmo ou mais tempo de serviço, que sempre exerceram a sua atividade no continente.

APOSENTAÇÃO DOS DOCENTES

Nos termos previsto no artigo 351.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) – a FENPROF apresenta ao Ministro da Educação proposta fundamentada relativa à alteração do regime de aposentação dos docentes. Esta proposta aborda quatro aspetos fundamentais: **A.** Aprovação de um regime específico de aposentação dos docentes; **B.** Possibilidade de aposentação, sem penalização de idade, dos docentes com 40 anos de serviço; **C.** Aplicação do regime de pré-reforma aos docentes; **D.** Consideração do tempo de serviço não contabilizado para carreira para despenalização da aposentação antecipada.

A. Aprovação de um regime específico de aposentação dos docentes

Proposta:

Aprovação de um regime específico de aposentação aos 36 anos de serviço, admitindo-se, para atingir esse objetivo, uma aplicação faseada.

Fundamentação:

A FENPROF pretende, com esta proposta, promover o rejuvenescimento do corpo docente e dar resposta ao elevado desgaste e índice de exaustão emocional dos docentes pelo exercício continuado da profissão em condições extremamente negativas (instabilidade de emprego e profissional, número de alunos por turma, falta de apoios adequados aos alunos, número de alunos, turmas e níveis por docente e todo o sobretrabalho a que os docentes estão sujeitos nas escolas).

A FENPROF tem manifestado grande preocupação com o problema do envelhecimento do corpo docente das escolas e alertado para o facto de, em algumas, os mais “jovens” serem professores que já passaram os 50 anos e alunos cujos professores têm todos 60 ou mais anos. O rejuvenescimento do corpo docente das escolas portuguesas é, pois, inadiável: pelos professores, pelas escolas, pelos alunos e, até, por razões financeiras.

Os dados divulgados pela DGEEC, no documento Educação em números – Portugal 2019, confirmam o envelhecimento dos professores no ativo e que pouco ou nada foi feito na anterior legislatura para o rejuvenescimento do corpo docente das escolas.

Num cenário em que, no corpo docente português, mais de 85% têm acima de 40 anos; 50% já passaram os 50 anos; mais de 12% estão além dos 60 anos; não chegam a 0,5% os docentes até aos 30 anos, é justa a reivindicação dos professores quanto à urgência da aprovação de um regime específico de aposentação que tenha em conta as condições e as consequências do exercício continuado da profissão.

É reconhecido pela generalidade dos especialistas que a profissão docente é particularmente exigente e desgastante.

As sucessivas mudanças de alunos, com a obrigação de atender às especiais dificuldades de muitos deles, a exposição pública permanente, a exigência de atualização científica e pedagógica, a irracionalidade de horários nos quais uma excessiva carga administrativo-burocrática e infundáveis reuniões tiram o tempo necessário a uma cuidada prática pedagógica, são fatores, entre outros, de prematuro desgaste físico e profissional, a exigir muitas vezes acompanhamento médico especializado. Logo, a possibilidade dos docentes se aposentarem, sem quaisquer penalizações, aos 36 anos de serviço, independentemente da idade, é de extrema justiça e atualidade.

Acresce que tal medida se revelará útil também para as escolas e para os alunos.

Ela permitirá um mais rápido rejuvenescimento da classe docente, excessivamente envelhecida, como o comprovam, vários dados estatísticos publicados recentemente, e possibilitará o acesso à profissão de uma geração de jovens professores, altamente preparados, a enfrentar angustiadas situações de desemprego.

B. Possibilidade de aposentação, sem penalização de idade, dos docentes com 40 anos de serviço

Proposta:

A imediata possibilidade de aposentação,

sem penalização de idade, dos docentes que já completaram a vida contributiva (40 anos de descontos).

Fundamentação:

Existem princípios que devem ser gerais, isto é, aplicados a todos os trabalhadores. Um deles, defendido pelo movimento sindical e por muitas outras estruturas sociais, é a existência de um “limite” de anos de carreira contributiva a partir do qual os trabalhadores devem ter acesso à aposentação (reforma) sem qualquer penalização.

Esta reivindicação é da mais elementar justiça. Caso contrário, estaremos a penalizar os que, normalmente por necessidades económicas, começaram a trabalhar mais cedo.

Os professores portugueses estão cada vez mais envelhecidos. Uma tendência que se tem agravado nos últimos anos. De acordo com publicação da Direção-Geral de Estatística da Educação e da Ciência, em 2012/2013 o número de professores com idade inferior a 30 anos era 1226; nos dados do perfil do docente 2017/2018 os professores da mesma faixa etária são apenas 548, o que representa uma redução de 44,7%.

A percentagem de professores com 50 ou mais anos de idade é de 49%. Só no 1º ciclo, por exemplo, restavam, apenas, 9 professores (0,03%) que ainda não tinham chegado aos 30 anos, para um total de 24.404 docentes.

Também a OCDE referiu estes números, no relatório TALIS, constatando que a idade média dos docentes em Portugal estava 5 anos acima da idade média do conjunto de países que integram aquela organização. Os números tornados públicos pela DGEEC, mostram que, no final de 2018/19, a idade média era de 50 anos, com metade dos professores naquela ou acima daquela idade.

Está em causa o necessário rejuvenescimento geracional, a partilha de experiências e saberes entre docentes, o direito a uma reforma digna e justa para quem já cumpriu a sua carreira contributiva; tudo isso justifica a imediata possibilidade de aposentação, sem penalizações, dos docentes que já completaram ou completam 40 anos de descontos.

C. Aplicação do regime de pré-reforma aos docentes

Proposta:

Aplicação do regime de pré-reforma aos docentes.

Fundamentação:

Em 2019, o Governo anunciou a pré-reforma como uma medida importantíssima para os trabalhadores da Administração Pública, destinado a trabalhadores com 55 ou mais anos, publicitado como uma forma de garantir o rejuvenescimento da Administração Pública Portuguesa, contudo constata-se que este regime continua a não ser aplicado aos

docentes, como continuam sem resposta todos aqueles que requereram a sua negociação, nos termos previstos no quadro legal que vigora.

Os professores são dos grupos profissionais mais envelhecidos da Administração Pública, com metade dos docentes acima dos 50 anos. Comprovadamente, estes sofrem um desgaste muito elevado no exercício da sua exigente profissão, razão por que reclamam a aplicação do regime de pré-reforma aos docentes.

A FENPROF está disponível para negociar regras específicas a aplicar aos docentes, evitando, com elas, que surjam situações discriminatórias resultantes de decisões arbitrárias.

D. Consideração do tempo de serviço não contabilizado para carreira para despenalização da aposentação antecipada

Proposta:

Possibilidade de utilização, por opção do próprio, do tempo de serviço que esteve "congelado" para efeitos de despenalização da aposentação antecipada de docentes.

Fundamentação:

A FENPROF pretende negociar uma fórmula que contabilize a recuperação do tempo de serviço cumprido, mas não contabilizado (6 anos, 6 meses e 23 dias), para efeito de aposentação, despenalizando aqueles que ainda não reúnam os requisitos para a aposentação ou, reunindo para a aposentação antecipada, mas não havendo coincidência dos 60 anos de idade com os 40 de serviço, eliminar o chamado fator de sustentabilidade.

Os professores e educadores são um grupo profissional muito penalizado, que, por se encontrarem em escalão abaixo daquele que se justificaria pelo tempo de serviço já cumprido e/ou com a progressão bloqueada por falta de vaga, verão a futura pensão de aposentação ser muito reduzida, relativamente à que era a sua justa e legal expectativa. Para muitos docentes, não podendo este tempo ser já recuperado para efeitos de carreira, mas não tendo o mesmo sido relevante para o cálculo da futura pensão, só há uma forma de evitar uma dupla penalização: permitir que o mesmo seja considerado para efeitos de despenalização da aposentação, num quadro de antecipação em relação aos requisitos gerais estabelecidos.

HORÁRIOS E OUTRAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Nos termos previstos no artigo 351.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a FENPROF apresenta ao Ministro da Educação proposta fundamentada relativa a horários e outras condições de trabalho. Esta proposta aborda seis aspetos fundamentais à desejada regularização da matéria em causa: **1.** Horários – duração e organização; **2.** Componente letiva; **3.** Componente não letiva para trabalho individual; **4.** Componente não letiva de estabelecimento; **5.** Redução da componente letiva por idade e tempo de serviço; **6.** Outras condições de trabalho.

1. Horários – duração e organização

Proposta:

1.1. Componente letiva dos docentes:

1.1.1. Na Educação Pré-Escolar e no 1.º Ciclo do Ensino Básico, a componente letiva será de 22 horas semanais (componente não letiva com a duração de 13 horas).

1.1.2. Nos 2.º e 3.º Ciclos do Ensino Básico, no Ensino Secundário e na Educação Especial, a componente letiva será de 20 horas semanais (componente não letiva com a duração de 15 horas).

1.2. A componente não letiva integra o desenvolvimento de trabalho a nível individual, com uma duração mínima de 10 ou 11 horas, dependendo do setor de educação ou ensino, de gestão exclusiva do docente, e uma componente de trabalho a nível de estabelecimento de, no máximo, quatro horas, incluindo obrigatoriamente tempo destinado a reuniões.

1.3. Haverá lugar ao pagamento de serviço extraordinário sempre que sejam atribuídas quaisquer tarefas, letivas ou não letivas, incluindo reuniões de natureza pedagógica, que ocorram para além do limite de 35 horas.

1.4. O serviço prestado para além das 19 horas de cada dia é bonificado por um fator 1,5, para efeitos da organização do horário, nas componentes letiva e não letiva de estabelecimento.

Fundamentação:

É hoje consensual entre os docentes que um dos fatores que mais tem contribuído para o seu desgaste físico e psicológico é o agravamento das condições de trabalho, nomeadamente no que respeita aos horários de trabalho e, sobretudo, ao permanente conflito entre o que é considerado atividade letiva e atividade não letiva.

Por outro lado, com demasiada frequência, as direções de agrupamentos e escolas usam e abusam da marcação de reuniões de diversos tipos, não assumindo que as

mesmas, quando se realizam para além das demais atividades constantes do horário do docente, têm de ser consideradas como serviço extraordinário, chegando, para o evitarem, a alegar que se enquadram na componente individual dos docentes, numa evidente contradição de termos. Em muitos casos, tais reuniões iniciam-se depois do termo das atividades letivas, não sendo raro o seu prolongamento pela noite dentro.

Tudo isto se acrescenta a uma componente letiva que é superior à praticada na maioria dos países europeus, criando assim um acréscimo de desgaste que pode e deve ser evitado.

2. Componente letiva

Proposta:

2.1. Corresponde a todas as atividades diretas com os alunos na sua componente curricular ou que dela decorrem e/ou constituem reforço desta, incluindo as que se realizem fora da sala de aula. Nesse sentido, integram a componente letiva, para além da lecionação das diferentes disciplinas do currículo, entre outras, as seguintes atividades:

- i.** O apoio ao estudo;
- ii.** O apoio pedagógico a alunos;
- iii.** As atividades de enriquecimento curricular ou extracurricular que sejam da responsabilidade dos professores e que tiverem regularidade semanal. Quando não se verificar essa regularidade, serão integradas na componente não letiva, mas consideradas e remuneradas como serviço docente extraordinário;
- iv.** As funções de coadjuvação de outros docentes;
- v.** A substituição de docentes em falta;
- vi.** As atividades relacionadas com o exercício das funções de professor(a) bibliotecário/a.

2.2. A atribuição de cargos de natureza pedagógica determina uma redução da componente letiva adequada às funções a desempenhar.

2.3. Quando o serviço for prestado para além da componente letiva a que o docente está obrigado, será considerado serviço docente extraordinário e como tal remunerado.

2.4. Não é permitida a distribuição aos docentes de mais do que 5 ou 6 tempos letivos consecutivos, consoante a opção do agrupamento sobre a duração de cada tempo letivo, bem como a prestação de serviço, letivo ou não letivo, nos três turnos, no mesmo dia, ou, ainda, a prestação de mais do que 7 horas de trabalho diário.

2.5. Não podem ser distribuídos aos docentes dos 2.º e 3.º ciclos do Ensino Básico e Ensino Secundário horários que incluam mais de duas disciplinas/níveis, de três programas ou de cinco turmas.

2.6. Quando, por motivos justificados, não seja possível respeitar os limites previstos no ponto anterior, o docente tem direito a ser compensado através da redução da componente letiva correspondente a uma hora por cada disciplina, programa e/ou turma que ultrapasse o respetivo limite fixado.

2.7. Nas línguas estrangeiras e nas disciplinas com componente laboratorial ou oficial, há lugar ao desdobramento das turmas.

Fundamentação:

A utilização abusiva da componente não letiva de estabelecimento origina a inclusão nos horários dos docentes, particularmente dos que usufruem de redução da componente letiva por idade e tempo de serviço, de um conjunto de atividades diretas com os alunos (apoios a grupos de alunos de dimensões variáveis, atividades de enriquecimento curricular, coadjuvações, atividades em gabinetes de receção e apoio aos alunos quando em situação de indisciplina, ocupação de alunos quando há docentes em falta e apoio ao estudo). Esta situação leva a que, não raras vezes, os docentes, quando chega o momento de lecionarem às suas turmas, acumulem já o desgaste de duas ou mais horas em diversas atividades diretas com os alunos que, ao contrário do que se pretende fazer crer, não são menos exigentes que as aulas ditas “normais”, tendo em conta que muitas daquelas atividades também precisam de ser preparadas.

Especificamente em relação à substituição dos professores em falta, não raras vezes esta é assegurada por docentes da educação especial e pelos destinados à prestação de apoios educativos – desviando-os das funções para que foram recrutados – ou, no 1.º CEB e na educação pré-escolar, através da distribuição dos alunos por outros grupos ou turmas, pondo em causa o processo de ensino-aprendizagem de todos ou recorrendo aos professores que usufruem de redução ou dispensa da componente letiva ao abrigo do artigo 79.º do ECD, o que é inadmissível.

Por outro lado, a degradação de vida das famílias e as grandes desigualdades sociais e económicas, entre outros fatores, têm levado ao aumento da conflitualidade nas escolas, expressa em cada vez mais frequentes atos de indisciplina e, em alguns casos, de violência em espaço escolar e até dentro da própria sala de aula, com os docentes a serem muito frequentemente os primeiros a serem confrontados com esses problemas e a terem de tentar resolvê-los no imediato, situação tanto mais difícil quanto maior for o número de alunos por turma e maior for o desgaste a que os docentes estão sujeitos pela sobrecarga e diversidade de trabalho que lhes é atribuída diariamente.

3. Componente não letiva para trabalho individual

Proposta:

3.1. Na Educação Pré-Escolar e no 1.º Ciclo do Ensino Básico, a componente para trabalho individual não pode ser inferior a 10 horas.

3.2. Nos 2.º e 3.º ciclos do Ensino Básico, no Ensino Secundário e na Educação Especial, a componente para trabalho individual não pode ser inferior a 11 horas.

3.3. O trabalho ao nível individual pode compreender, para além da preparação de aulas e da avaliação do processo ensino-aprendizagem, a elaboração de estudos e de trabalhos de investigação de natureza científico-pedagógica.

Fundamentação:

Além das atividades desenvolvidas dentro do estabelecimento de ensino, os docentes têm de preparar as aulas ou atividades, atualizar conhecimentos, produzir materiais de apoio e de avaliação e corrigir as fichas e os testes realizados pelos alunos, trabalhos de casa, trabalhos de grupo, etc. Estas atividades, de grande relevância para o desempenho do professor, são sistematicamente realizadas ao final do dia, quando os docentes chegam a casa exaustos pelo dia de trabalho que tiveram e, tantas vezes, ao fim de semana, sempre com grande acréscimo face às 35 horas que constituem o seu horário oficial e, conseqüentemente, com grave prejuízo da sua própria vida pessoal e familiar.

4. Componente não letiva de estabelecimento

Proposta:

4.1. Na Educação Pré-Escolar e no 1.º Ciclo do Ensino Básico, a componente não letiva de estabelecimento não pode ultrapassar 3 horas.

4.2. Nos 2.º e 3.º ciclos do Ensino Básico, no Ensino Secundário e na Educação Especial, a componente não letiva de estabelecimento não pode ultrapassar 4 horas/200 minutos.

4.3. A componente não letiva de estabelecimento abrange as atividades inseridas no trabalho coletivo dos professores ao nível das várias estruturas pedagógicas intermédias e dos órgãos de administração e gestão em que participam; atividades de atendimento aos pais e encarregados de educação na Educação Pré-escolar, no 1.º CEB e na Educação Especial; atividades integradas no Projeto Educativo de escola ou agrupamento, desde que daí não decorra a ocupação sistemática e permanente dos professores em atividades de complemento ou de enriquecimento curricular ou de apoio pedagógico, casos em que deverão ser integradas na componente letiva semanal dos docentes.

4.4. Na Educação Especial são ainda integradas na componente não letiva de estabelecimento: a coordenação de espaços e recursos da escola; a articulação com a direção da escola/agrupamento, a colaboração com o diretor de turma, o professor titular de turma (1.º CEB) e todos os outros intervenientes do processo educativo do aluno, no âmbito da operacionalização dos Planos de Estudos (PE), na organização dos dossiers individuais, na transformação e adaptação do currículo do Programa Educativo Individual (PEI) decorrentes do respetivo acompanhamento; a avaliação das áreas vocacionais no âmbito dos Planos Individuais de Transição (PIT); a intervenção no âmbito dos protocolos com parcerias de cooperação dos estabelecimentos de educação e outros serviços locais; a avaliação pedagógica especializada decorrente de processos de referenciação de alunos; o acompanhamento a consultas de especialidade; a participação em reuniões com outros parceiros.

4.5. A frequência de ações de formação contínua enquadra-se no âmbito da componente não letiva de estabelecimento, pelo que determina a redução do correspondente número de horas dessa componente do horário.

Fundamentação:

Como já foi atrás referido, tem sido determinante para o acentuar do desgaste físico e psicológico dos docentes o permanente conflito entre o que é considerado atividade letiva e atividade não letiva e a constante ultrapassagem por muitas direções dos limites fixados na lei para a atribuição de serviço no âmbito da componente não letiva de estabelecimento, designadamente pela proliferação de reuniões, muitas de utilidade mais do que duvidosa, como é exemplo a insistência, em muitos agrupamentos, na realização obrigatória de reuniões intercalares de conselho de turma, quando tal obrigatoriedade há já vários anos que não está consagrada na lei e o bom senso aconselharia a definição caso a caso sobre a sua necessidade, objetivo evidente do legislador.

Algumas direções de agrupamentos e escolas abusam ainda da componente de estabelecimento dos docentes, através da convocatória para ações de formação de frequência obrigatória, alegando um suposto interesse essencial para o cumprimento do Projeto Educativo ou do Plano Anual de Atividades do agrupamento ou da escola, conhecendo-se casos em que, num só ano, os docentes foram obrigados a frequentar um número de horas de formação contínua próximo do mínimo previsto no ECD para a permanência num escalão de 4 anos (50 horas).

5. Redução da componente letiva por idade e tempo de serviço

Proposta:

5.1. Os docentes em monodocência beneficiam de 3 períodos, de um ano escolar cada, de dispensa da componente letiva, a atribuir após cumprida a prestação de 20, 25 e 30 anos de serviço, respetivamente, a concretizar num dos 5 anos letivos seguintes ao da verificação do requisito do tempo de serviço mencionado. As horas de redução revertem para a componente não letiva, sendo vedada a atribuição de qualquer serviço com alunos, designadamente apoios e atividades de complemento e enriquecimento curricular.

5.2. A componente letiva semanal a que os docentes em pluridocência estão obrigados é reduzida, até ao limite de 8 horas, nos termos seguintes:

Redução de 2 horas quando os docentes atingem 45 anos de idade e 15 de serviço;

Mais 2 horas quando os docentes atingem 50 anos de idade e 20 de serviço;

Mais 2 horas quando os docentes atingem 55 anos de idade e 25 de serviço;

Redução de 8 horas quando os docentes atingem 60 anos de idade ou 30 de serviço.

5.3. A redução da componente letiva do horário de trabalho a que o docente tenha direito, determina o acréscimo correspondente da componente não letiva para trabalho individual.

5.4. A partir dos 60 anos de idade os professores e educadores deverão ainda poder optar pela dispensa total da componente letiva.

Fundamentação:

A atual redação do artigo 79.º do ECD claramente não responde ao que supostamente seria o seu objetivo, o de proteger os docentes do desgaste físico e psicológico resultante do avanço cumulativo da idade e do tempo de serviço prestado, sendo até frequente ouvir-se de muitos docentes que as atividades que lhes são distribuídas em substituição da componente letiva que lhes foi reduzida acabam por ser tão, ou mesmo mais, desgastantes do que as aulas curriculares. Uma queixa ainda mais frequente quando se trate de atividade de substituição de outros professores em situação de ausência de curta duração.

Por outro lado, muitos docentes com mais idade, para quem a lecionação se tornou já um enorme sacrifício e não o prazer que os levou, há décadas, a abraçar a profissão, sentem, quase invariavelmente, que ainda podem ser muito úteis à vida do seu agrupamento ou escola, se lhes for possibilitado o exercício de outras funções, designadamente de produção colaborativa de materiais pedagógicos, de organização de atividades disciplinares e transdisciplinares,

de indução e acompanhamento de colegas mais jovens, entre outras.

6. Outras condições de trabalho

Proposta:

6.1. Número de alunos por turma

6.1.1. Na Educação Pré-escolar, a relação deve ser de 19 crianças para 1 docente, alterando-se para 15, quando se trate de grupos homogêneos de 3 anos; 10 crianças nos grupos heterogêneos (no que respeita à idade) que incluam crianças com NEE, não podendo incluir mais de 2 crianças nessas condições. Deve ainda ser garantida a colocação de um(a) assistente operacional em cada sala de JI.

6.1.2. No 1.º Ciclo do Ensino Básico, o número de alunos por turma não deve exceder 19 e, em casos excecionais, no máximo dois anos de escolaridade, sendo que as turmas que integrarem alunos com NEE ou mais que um ano de escolaridade não devem ser constituídas por mais de 12 ou 15 alunos, respetivamente.

6.1.3. Nos 2.º e 3.º ciclos do Ensino Básico e no Ensino Secundário, o número de alunos por turma não deverá ultrapassar os 25, sendo que, no caso de as turmas integrarem alunos com NEE, não deverão ultrapassar os 20 alunos.

6.1.4. Na Educação Especial, o número de docentes de EE a colocar deve respeitar o rácio de 1 docente por cada 200 alunos matriculados na escola/agrupamento de escolas, adequando esta média/rácio ao tipo, características e diversidade da população. No caso de se encontrarem matriculados alunos com NEE de alta intensidade e baixa frequência e/ou alunos com Currículo Específico Individual (CEI), deverá ser reforçado o número de docentes colocados, ajustando-o às necessidades específicas destes alunos.

6.2. Dotação das escolas/agrupamentos de escolas de equipas multidisciplinares, salvaguardando a continuidade pedagógica de todos os profissionais, cujo papel será o de intervir, nomeadamente, na avaliação e acompanhamento dos casos referenciados de alunos com NEE, inserido nas competências do departamento de EE. Estas equipas integrarão, para além dos docentes de EE, psicólogos, assistentes sociais, terapeutas e assistentes operacionais, bem como outros profissionais que venham a revelar-se necessários no processo de inclusão, devendo a atividade de cada um deles ser desenvolvida em contexto de transdisciplinaridade.

6.3. Colocação de assistentes operacionais em número suficiente para garantir o funcionamento regular de todas as estruturas dos estabelecimentos, devendo ter em conta, ainda, o número de crianças e jovens que frequentam os estabelecimentos

de educação e ensino, garantindo que cada escola/JI do agrupamento dispõe, no mínimo, de um assistente operacional.

6.4. Provimento de condições materiais adequadas ao bom funcionamento dos estabelecimentos de ensino.

6.5. Eleição das Comissões de SST nas escolas/agrupamentos, dando cumprimento à legislação em vigor sobre esta matéria.

6.6. Redução substancial das tarefas burocráticas que hoje ocupam parte significativa da atividade dos docentes.

Fundamentação:

O elevado número de alunos por turma, bem como o elevado número de turmas e níveis por professor, particularmente no caso de disciplinas com uma carga horária mínima (1 ou 2 horas letivas por semana), são frequentemente identificados como fatores conducentes ao elevado desgaste sentido por educadores e professores.

O mesmo sucede com a falta quase generalizada de assistente operacionais, défice que também muito contribui para a existência de situações de falta de adequada vigilância dos espaços e, conseqüentemente, de segurança, que, aliada à clara insuficiência de outros técnicos, não pode deixar de se associar, muitas vezes, à ocorrência de situações de indisciplina e violência em contexto escolar, de alunos ou de familiares destes, sobre trabalhadores docentes e não docentes.

Tendo em conta que são múltiplos os fatores de desgaste da profissão, quer a nível físico quer psíquico, com conseqüências nocivas sobre a própria saúde dos docentes e, portanto, também sobre a qualidade do ensino, é urgente pressionar as entidades responsáveis pelo cumprimento da lei, exigindo a constituição das comissões de SST (Saúde e Segurança no Trabalho) nas escolas/agrupamentos e a criação de condições para o seu funcionamento.

Por último, a burocracia imposta aos docentes pelo ministério e pelos órgãos de direção e gestão pedagógica das escolas/agrupamentos, ocupando-os com inúmeras reuniões e tarefas burocráticas de duvidosa utilidade educativa, pedagógica e administrativa, quantas vezes para satisfazer “exigências” decorrentes de processos de avaliação externa das escolas/agrupamentos ou para preenchimento de plataformas informáticas impostas pelo ME, retira aos docentes tempo e disponibilidade para as atividades de investigação e estudo essenciais ao desempenho eficaz da sua verdadeira função – a docência.

REVISÃO DO REGIME LEGAL DE CONCURSOS

Nos termos previstos no artigo 351.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a FENPROF apresenta ao Ministro da Educação proposta fundamentada de revisão do regime legal de concursos. Esta proposta aborda cinco aspetos fundamentais:

A. Reforço da dotação de quadros das escolas/agrupamentos de escolas; **B.** Combate à precariedade, através da eliminação do abuso do recurso à contratação a termo; **C.** Reafirmação e reforço do cariz nacional dos concursos e da graduação profissional como critério de ordenação dos candidatos; **D.** Redução da área geográfica dos QZP; **E.** Acesso à totalidade das vagas (de QA/QE e de QZP) abertas a concurso por parte de todos os candidatos aos concursos (interno e externo).

A. Reforço da dotação de quadros das escolas/agrupamento de escolas

Proposta:

1) Abertura de vagas de QA/QE em cada agrupamento de escolas ou escola não agrupada em que se verifique o recurso, por um período de 3 anos consecutivos, a um número de docentes que exceda o que está fixado para a respetiva dotação de quadros, em número correspondente a esse excedente;

2) Para a dotação de quadros a fixar em cada agrupamento de escolas ou escola não agrupada, consideração também:

- do número de horas de redução da componente letiva de que os docentes já providos no quadro beneficiem ao abrigo do artigo 79.º do Estatuto da Carreira Docente (ECD);
- da existência de turmas com um número reduzido de alunos em função de nelas estarem integrados alunos com necessidades educativas especiais;
- do número efetivo de turmas, incluindo as pertencentes a cursos profissionalizantes e o que resulte da dispersão dos alunos por diversos estabelecimentos de um dado agrupamento, não devendo limitar-se ao critério único da soma, em cada ano de escolaridade, de todos os alunos do agrupamento;
- do desdobramento das turmas nos termos legalmente estabelecidos;
- dos cargos de natureza pedagógica de cuja atribuição resulte a redução da componente letiva (exemplos: Direção de Turma, Desporto Escolar).

Fundamentação:

A estabilização do corpo docente nas escolas,

medida essencial ao seu bom funcionamento, só pode ser eficaz e duradoura por via da estabilização dos seus quadros. Por seu turno, para atingir esta última, torna-se indispensável que a dotação dos quadros de agrupamento de escolas ou escola não agrupada corresponda, de forma tão próxima quanto possível, às suas reais necessidades. Ora, sucede que, desde há muitos anos a esta parte, tem sido desconsiderado, para a determinação dos lugares de quadro a abrir em concurso interno, um vasto conjunto de fatores que influenciam positivamente aquelas necessidades reais. É isto que explica o facto de, em anos de realização de concurso interno, o número de horários preenchidos durante a fase de preenchimento das designadas necessidades temporárias (que inclui a mobilidade interna e a contratação inicial) ser sempre muito superior ao número de horários/lugares preenchidos através de concurso interno (por exemplo, no último ano que houve concurso interno, para o ano escolar de 2018-2019, apesar de terem sido abertos 4 662 lugares de quadro no concurso interno, acabaram por ser colocados através de mobilidade interna e de contratação inicial, considerados apenas os horários completos, 14 168 docentes!). A proposta ora apresentada visa, precisamente, fixar critérios objetivos para a determinação da dotação de lugares a abrir em concurso interno e externo, que ponham cobro à crónica subavaliação das necessidades permanentes das escolas.

Além disso, o reforço do número de lugares de quadro, não constituindo a única medida para resolver estes problemas, é absolutamente necessário ao imperioso rejuvenescimento da profissão e, em última análise, para garantir que não haverá falta de professores profissionalmente qualificados num futuro não muito distante, face aos milhares de docentes que se aposentarão nos próximos anos e ao atual diminuto número de jovens interessados em frequentar cursos de formação inicial de professores. É que este reforço constitui uma forte mensagem não só para atrair mais jovens à profissão como para chamar a ela aqueles que a abandonaram nos últimos anos.

B. Combate à precariedade

Proposta:

1) Revisão da norma – comumente designada por “travão” – que fixa as condições de ligação contratual sucessiva a partir das quais o ingresso nos quadros do ME se torna legalmente obrigatório, passando a abranger os docentes com pelo menos 3 anos (1095 dias) de serviço docente prestado e que tenham celebrado com o ME contratos anuais e sucessivos ao longo dos últimos 3 anos escolares, considerando-se, para este efeito, anuais os contratos que, em cada ano escolar, se iniciem até 31 de dezembro e se prolonguem até 31 de agosto;

2) Abertura de concursos externos extraordinários para os anos escolares de 2020-2021 e de 2021-2022 que determinem a vinculação de todos os docentes que possuam, respetivamente, 10 e 5 anos de serviço, desde que, em ambos os casos, cumpram a condição para poderem ser ordenados em 2.ª prioridade do concurso externo (terem, pelo menos, 365 dias de serviço prestado em estabelecimentos públicos de ensino nos anteriores 6 anos escolares).

Fundamentação:

Desde que foi pela primeira vez legalmente consagrada, com a publicação do Decreto-Lei n.º 83-A/2014, de 23 de maio, a designada “norma-travão” tem-se revelado ineficaz na aplicação do princípio do não abuso no recurso à contratação a termo – princípio que constitui, afinal, a razão da sua existência –, insito na Diretiva n.º 1999/70/CE, de 28 de junho, e no acordo quadro que esta consagra. De facto, não obstante a introdução de diversas melhorias na referida norma, realizadas pelo XXI Governo Constitucional, que a FENPROF reconhece, o objetivo com que foi criada continua por cumprir. Os números associados ao concurso para o ano 2019-2020, último em que houve aplicação daquela norma, são bem a demonstração dessa ineficácia: os docentes que ingressaram nos quadros – não mais do que 542 dos mais de 30 mil candidatos iniciais – precisaram de acumular, em média, 15 anos de serviço docente para o conseguir; de fora deste ingresso, ou seja, de fora da classificação de abuso no recurso à contratação a termo consignada na Lei, ficaram 22 mil candidatos com 3 ou mais anos de serviço, mais de 10 mil com 10 ou mais anos, cerca de 4 mil com mais de 15 e 1 500 tinham mesmo mais de 20 anos de serviço(!); a contrastar com o escasso número de docentes que vincularam pela aplicação da norma travão está, também, o número de docentes entretanto contratados a termo – considerando apenas os horários anuais e completos (e, ainda assim, excluindo os colocados através de contratação de escola), obtiveram colocação, até 31 de dezembro de 2019, mais de 7 mil professores.

Na origem da reiterada ineficácia da norma-travão tem sempre estado a acumulação de requisitos que os docentes contratados têm de cumprir para por ela serem abrangidos, procurando-se responder a esse problema com a proposta 1), sem deixar, ainda assim, de se colocar as exigências quanto à necessária continuidade no exercício de funções docentes nos estabelecimentos de educação e ensino integrados na rede do Ministério da Educação.

A norma-travão assim reescrita permitirá, numa situação de normalidade quanto ao não abuso no recurso à contratação a termo, que esse abuso não mais volte a instalar-se.

Contudo, como atestam os dados, referidos supra, relativos ao mais recente concurso de professores, estamos longe de atingir essa normalidade, motivo pelo qual a FENPROF defende a realização dos concursos externos extraordinários referidos na proposta 2).

No combate à precariedade e na concretização do princípio de que a uma necessidade permanente tem de corresponder um vínculo laboral efetivo, para além das propostas incluídas no aspeto B, ora apresentado, estão igualmente implicadas outras propostas, designadamente as relativas ao aspeto A, as 3) e 4) do aspeto C e a 1) do aspeto E.

C. Reafirmação e reforço do cariz nacional dos concursos e da graduação profissional como critério de ordenação dos candidatos

Proposta:

1) Ordenação na mesma prioridade dos candidatos ao concurso interno providos nos QA/QE e nos QZP;

2) Ordenação na mesma prioridade dos candidatos à mobilidade interna providos em QZP (atual 2.ª prioridade) e dos QA/QE que se candidatam voluntariamente ao exercício de funções em escola/agrupamento de escolas diverso daquele em que se encontram providos (atual 3.ª prioridade);

3) Criação de novos grupos de recrutamento, designadamente de Intervenção Precoce e na área de Expressão Dramática;

4) Obrigatoriedade de os agrupamentos de escolas ou escolas não agrupadas preencherem através do concurso nacional os

horários que contenham horas de disciplinas técnicas de cursos profissionalizantes enquadráveis no grupo de recrutamento 530-Educação Tecnológica, identificando as áreas de especialidade específicas que estejam em causa;

5) Eliminação da figura de renovação de contrato.

Fundamentação:

A desejada estabilização do corpo docente nas escolas só se alcança, como referido atrás, com a estabilização dos docentes dos seus quadros. Ora, a atual hierarquização, por prioridades, dos docentes dos quadros do ME, feita em função de os mesmos se encontrarem providos em QA/QE ou em QZP, constitui um indelével obstáculo àquela estabilização, já que propicia condições de alargamento do número de docentes providos em QZP à custa da diminuição dos providos em QA/QE. De facto, por um lado, ao priorizarem-se os QA/QE em relação aos QZP no concurso interno, dificulta-se a passagem dos segundos à condição dos primeiros e, por outro lado, ao inverterm-se estas prioridades no concurso de mobilidade interna, facilita-se, alicia-se até, a passagem dos primeiros à condição dos segundos. As propostas 1) e 2) apresentadas acima, que implicam, respetivamente, as fusões entre as atuais 1.ª e 2.ª prioridades do concurso interno e entre as 2.ª e 3.ª prioridades do concurso de mobilidade interna, não só resolvem este problema como restabelecem critérios de justiça e de equidade na atribuição das colocações disponíveis, ao passar a tratar QA/QE e QZP com igual dignidade, distinguindo-os apenas em função da sua graduação profissional.

O concurso nacional assente na graduação profissional como critério para a ordenação dos candidatos constitui, ademais, um valiosíssimo instrumento, com provas dadas, para garantir a colocação de professores em tempo útil e com a transparência, a justiça e a objetividade que se exigem à ocupação de postos de trabalho que são públicos, face aos níveis de isenção e independência que deverão estar associados ao exercício de funções que lhes correspondem. Entende, por isso, a FENPROF que este cariz nacional deverá ser reafirmado e alargado tanto quanto possível, razão por que também apresenta as propostas 3) a 5). Além disso, as propostas 3) e 4) enquadram-se igualmente, como referido na fundamentação do aspeto B, no combate à precariedade, dado que a sua consagração legal permitirá ultrapassar as situações em que as respostas para pôr cobro ao flagrante abuso no recurso à contratação a termo, mais do que insuficientes, não existem de todo. É o que sucede com o recurso ao mecanismo de contratação de escola para o preenchimento de necessidades de professores de Expressão Dramática ou das disciplinas técnicas do ensino secundário, o

qual nunca dá lugar à passagem à situação de contrato por tempo indeterminado.

D. Redução da área geográfica dos QZP

Proposta:

Redução da dimensão das áreas geográficas dos QZP para aquelas que se encontravam previstas até à entrada em vigor da Portaria n.º 156-B/2013, de 19 de abril.

Fundamentação:

O n.º 1 do artigo 95.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas estabelece um limite máximo, de 60 quilómetros, para a distância até à qual se proceder à mobilidade dos trabalhadores da Administração Pública sem o seu acordo (mobilidade compulsiva). Ora, a dimensão geográfica dos atuais quadros de zona pedagógica, dentro dos quais os docentes a eles afetos estão obrigados a aceitar colocação, propicia situações de mobilidade que poderão ultrapassar em muito aquele limite, o que é intolerável e deverá ser corrigido ou, no mínimo, atenuado.

E. Acesso à totalidade das vagas (de QA/QE e de QZP) abertas a concurso por parte de todos os candidatos aos concursos (interno e externo)

Proposta:

1) Consagração da possibilidade de os opositores ao concurso externo apresentarem candidatura a qualquer dos lugares de QA/QE abertos a concurso (atualmente disponibilizados, apenas, aos candidatos ao concurso interno);

2) Consagração da possibilidade de os opositores ao concurso interno apresentarem candidatura a qualquer dos lugares de QZP abertos a concurso, (atualmente disponibilizados, apenas, aos candidatos ao concurso externo), ainda que se trate de concursos externos extraordinários, incluindo os aqui propostos – proposta 2) do aspeto B.

Fundamentação:

Desde que pela primeira vez foi consagrada a designada norma-travão, que as vagas de quadro colocadas a concurso têm sido separadas entre concurso interno, para o qual são disponibilizados apenas lugares de QA/QE, e concurso externo, com vagas exclusivamente de QZP. Em resultado disso, muitas têm sido as vagas de QA/QE que têm ficado por preencher, por falta de candidatos, devido ao facto de os candidatos ao concurso externo não poderem a elas aceder; por outro lado, impedidos os candidatos ao concurso interno de aceder às vagas de QZP, veem-se estes ultrapassados em algumas das suas preferências por candidatos ao concurso externo, o que é injusto e inaceitável. ●

