



FENPROF – FEDERAÇÃO NACIONAL DOS PROFESSORES

Sua Referência:

Ex.^{mo} Senhor
Ministro da Educação

Nossa Referência: FP 214/2021

Ministério da Educação
Avenida Infante Santo, n.º 2
1350-178 Lisboa

Data: 07/10/2021

C/C.: Senhor Secretário de Estado Adjunto e da Educação; Senhora Secretária de Estado da Educação

Assunto: Apresentação de proposta negocial fundamentada, dando início a processo negocial, conforme previsto no artigo 351.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (proposta já entregue a 02/03/2020, 08/10/2020, 07/01/2021, 16/04/2021 e 28/07/2021)

REGULARIZAÇÃO DA CARREIRA DOCENTE

Em 2 de março do ano transato a FENPROF entregou no Ministério da Educação uma proposta negocial semelhante à atual e com igual objetivo: dar início à negociação. Contudo, esse foi o dia em que surgiu no nosso país o primeiro caso de Covid-19, tendo, a partir daí, as preocupações do governo, dos cidadãos em geral e dos professores em particular, ficado centradas no grave problema epidemiológico que levou a que, poucos dias depois, as escolas tivessem encerrado. Dado o inédito contexto sanitário que, então, se vivia, a FENPROF não insistiu na necessidade de se iniciarem as negociações, como a lei impunha. No entanto, no momento em que se prepara o Orçamento do Estado para 2022, com o país a retomar a normalidade, e estando muito próxima a apresentação da proposta do governo na Assembleia da República, seguida do indispensável debate e votações, a FENPROF apresenta, de novo, esta proposta com a qual dá início ao processo negocial, nos termos do disposto 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 proposta fundamentada que a FENPROF apresenta ao Ministério da Educação destina-se 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.

Como estabelece o já referido artigo 351.º da LTFP, o processo negocial deverá estar concluído, de forma a que o impacto financeiro seja acolhido no Orçamento do Estado para ~~2022~~.

A. PROGRESSÕES AOS 5.º E 7.º ESCALÕES

Proposta:

Dando acolhimento às legítimas expectativas de progressão dos docentes que no requisito de avaliação obtiverem a menção de Bom e cumprirem os demais requisitos até 31 de dezembro de 2021, o despacho que fixa o número de vagas a preencher para efeitos de progressão aos 5.º e 7.º escalões estabelecerá que:

Para o ano de 2022, são fixadas as seguintes vagas para progressão:

- a. Para o 5.º escalão, um número de vagas correspondente ao de candidatos a essa progressão;
- b. Para o 7.º escalão, um número de vagas correspondente ao de candidatos a essa progressão;
- c. Sem prejuízo do disposto no n.º 3, a progressão decorrente da obtenção de vaga aberta ao abrigo do presente despacho produz efeitos a 1 de janeiro de 2022;
- d. O tempo de serviço recuperado por um dado docente ao abrigo do disposto nos Decretos-Lei n.ºs 36/2019, de 15 de março, e 65/2019, de 20 de maio, que tenha sido utilizado para efeitos da sua ordenação na lista de graduação de candidatos à obtenção de vaga para progressão, transita para o escalão para o qual progride, salvo quanto aos quantitativos que hajam sido exclusivamente utilizados para garantir o cumprimento, até 31 de dezembro de 2021, do requisito de tempo de serviço imposto a essa progressão, sem o qual aquele docente não poderia ser candidato à obtenção de vaga aberta nos termos do presente despacho.

Fundamentação:

O despacho, de publicação anual, que fixa o número de vagas para progressão aos 5.º e 7.º escalões, por aplicação do disposto nos n.ºs 3, alínea b) e 4 do artigo 37.º do Estatuto da Carreira Docente (ECD), influi diretamente no desenvolvimento profissional de carreira dos docentes, sendo,

por isso, obrigatória a negociação com as suas organizações representativas. A publicação do referido despacho, prevista para janeiro de cada ano, encontra-se, por conseguinte, já muito atrasada, sem que o Ministério da Educação tivesse procedido à apresentação à FENPROF da correspondente proposta para negociação, como lhe competia e a Lei obriga.

A imposição administrativa de vagas para progressão aos 5.º e 7.º escalões cria um obstáculo artificial e acrescido à progressão na carreira, gerando profundas injustiças e promovendo a competição entre pares, num setor em que a cooperação e a colegialidade tanto relevam para um bom desempenho profissional. De facto, nos já quatro anos em que tal requisito foi aplicado, o número de docentes por ele retidos nos 4.º e 6.º escalões disparou de 534 (em 2018) para 4342 (em 2021), o que corresponde a um aumento de 713,1%. Analisando, em particular, o 6.º escalão, aquele em que tem sido imposta uma percentagem de vagas ainda menor, em 2018 a retenção abrangeu 382 docentes para, em 2019, disparar para 1627 (aumento de 326%). Em 2020, o número de docentes retidos neste escalão baixou ligeiramente, para 1343, subindo em 2021 para 2884.

Ademais, ocorrendo esta retenção da progressão de docentes em pleno período de aplicação dos Decretos-Lei n.ºs 36/2019, de 15 de março, e 65/2019, de 20 de maio, uma boa parte (quando não a totalidade) dos períodos de tempo de serviço a recuperar nos termos destes diplomas legais está a ser consumida inutilmente, sem qualquer reflexo para o desenvolvimento da carreira dos docentes implicados. Com efeito, o procedimento de conversão dos períodos de tempo de serviço a recuperar como tempo prestado no escalão nem sequer beneficia os implicados no que respeita à sua ordenação relativa nas listas de graduação para progressão aos 5.º ou 7.º escalões, porquanto aquele procedimento é aplicado a quase todos os nestas constantes.

Acresce e não é despiciendo que nas regiões autónomas não existem estes constrangimentos administrativos à justa progressão (RA dos Açores) ou, existindo, têm vindo a ser anulados com a fixação anual de um número de vagas igual ao de candidatos à progressão (RA da Madeira). Ou seja, a existência de vagas para progressão – associada às quotas na avaliação, que limitam as avaliações de mérito (Excelente e Muito Bom), de que depende a dispensa de obtenção de vaga para progressão, a um máximo que oscila entre os 25 e os 35% – constitui uma intolerável discriminação para os docentes em exercício de funções no continente e prejudica fortemente o clima de trabalho nas escolas, acentuando o mal-estar, desgaste pessoal e profissional e a falta de atratividade da profissão docente.

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 interfiram 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 anos a propósito desta questão, admite que o ano de 2021 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 2022, 2023, 2024 e 2025, sendo recuperados, em 2026, 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.

O Secretariado Nacional
Federação Nacional
dos Professores
Rua Fialho de Almeida, N.º 3
1070-128 Lisboa
Mário Nogueira
Secretário-Geral