



FENPROF – FEDERAÇÃO NACIONAL DOS PROFESSORES

Renovação de contratos Parecer da FENPROF sobre as propostas do ME (versão de 18-05-2022)

- Ponto prévio

Um dos principais problemas que afetam o corpo docente em Portugal é o da precariedade. Confirma-o o facto de, por exemplo, para 2021-2022, os docentes que ingressaram em quadro de agrupamento, deixando o seu vínculo laboral de ser precário, terem, em média, mais de 16 anos de serviço e 46 de idade. Essa prolongada precariedade é, aliás, um dos motivos que levam muitos jovens docentes a abandonarem a profissão precocemente.

A FENPROF, ao longo dos anos, tem denunciado esta situação e apresentado propostas destinadas a eliminar a precariedade na profissão docente, porém, não têm merecido acolhimento dos responsáveis do Ministério da Educação. Como facilmente se pode verificar, a designada norma-travão, inserta no regime de concursos, não dá resposta aos problemas, pois, se desse, não teríamos cerca de 10 000 docentes que já completaram dez anos de serviço, mas mantêm um vínculo laboral precário. E nem os procedimentos abertos pela comissão europeia por desrespeito, pelo Estado Português, da Diretiva 1999/70/CE, de 28 de junho, levaram sucessivos governos a resolverem este problema que afeta os profissionais, mas também as escolas.

Não é com medidas destinadas a prolongarem a precariedade, instituindo-a como norma, tais como a renovação de contratos, tanto de horários completos, como incompletos, que se resolve o problema. A estabilidade dos recursos humanos docentes das escolas e agrupamentos e a continuidade pedagógica dos processos de ensino/aprendizagem garantem-se com a abertura de lugares nos quadros que correspondam às necessidades efetivas. Tudo o mais são argumentos enganadores com os quais se procura ocultar o problema da instabilidade e precariedade que afeta os docentes, bem como as escolas e agrupamentos na sua organização e funcionamento.

- Renovação de contratos (e contratação após RR32): não há “estabilidade precária”

- 1. A FENPROF discorda do mecanismo de renovação de contratos**, defendendo que a estabilidade é garantida pela adequada abertura de lugares de quadro nas escolas e agrupamentos e pela vinculação dos docentes com 3 ou mais anos de serviço;

2. A manter-se, **a renovação de contratos não poderá sair do âmbito do concurso**, por razões de transparência e escrutínio, também não podendo impedir a colocação de docentes que já são dos quadros, seja dos que regressem ao seu lugar ou dos que se candidatam a Mobilidade Interna;
3. Ainda a manter-se, **a renovação de quem tem horário incompleto deverá levar, tal como acontece com os completos, à vinculação**;
4. **A serem aprovadas novas regras, só deverão entrar em vigor em 2023/2024, pois a sua alteração imediata teria lugar a meio do procedimento legal previsto e que já teve alguns desenvolvimentos anteriores**;
5. Ainda em relação à contratação, **a FENPROF reitera a sua contestação ao facto de, no final de abril, terem sido alteradas as regras sobre horários e colocações por via das reservas de recrutamento, sem negociação, nem alteração da lei**;
6. **A FENPROF insiste na necessidade de completar e tornar anuais todos os horários anteriores à RR32, que foi publicitada em 29 de abril, p.p., com produção de efeitos a essa data.**

- Apreciação na generalidade

Neste capítulo, o ME declara, essencialmente, que pretende estabilizar os docentes contratados nas escolas, alargando a possibilidade de renovação de contratos a situações até aqui não previstas, ao mesmo tempo que pretende contribuir para a continuidade pedagógica dos processos de ensino-aprendizagem. Ora, nada mais errado! A estabilidade dos docentes contratados não se garante com a renovação de contratos a termo, que não deixam de ser precários, mas sim com a sua entrada em quadro. Do mesmo modo, também a estabilização de todos os docentes nas escolas e a continuidade pedagógica que daqui resulta só é verdadeiramente alcançável com a abertura de lugares de quadro das escolas em número que corresponda às suas reais necessidades, o que implica o seu significativo reforço.

Não sendo, como se afirmou, a forma adequada para estabilizar os docentes contratados nas escolas ou para garantir a continuidade pedagógica dos processos de ensino-aprendizagem, a renovação de contratos tem ainda o condão de se traduzir num mecanismo perverso que contraria o princípio fundamental de ordenação dos candidatos e sua colocação: a graduação profissional. Os efeitos perversos que se referem puderam ser confirmados ao longo dos últimos anos, com muitos docentes mais graduados e com muito mais tempo de serviço a não serem colocados, enquanto outros, menos graduados, designadamente por terem menos anos de serviço, viram renovada a sua colocação, conseguindo alguns, até, garantir a vinculação ultrapassando milhares de colegas mais graduados e com mais tempo de serviço prestado na situação de contratado a termo. A FENPROF defende, pois, a eliminação desta figura de renovação de contratos, pelo que, por maioria de razão, considera muito negativo o seu alargamento a situações até aqui não passíveis de renovação.

Ademais, a FENPROF defende que, a manter-se a figura de renovação de contratos, as alterações legislativas que venham a ser consagradas entrem em vigor, apenas, para os contratos celebrados a partir do ano letivo 2022-2023, dado que as alterações a aprovar não eram do conhecimento dos potenciais interessados aquando da candidatura ao concurso externo que decorre.

- Apreciação na especialidade

Pontos 1 e 2 dos Objetivos – Reitera-se o que se refere na apreciação na generalidade.

Ponto 1 das Condições – Como já referido atrás, sendo a FENPROF contrária à renovação de contrato, por coerência, discorda do alargamento desta figura a outras situações, como aqui se preconiza. Além disso, subsiste a dúvida: o alargamento aqui defendido é realizado em sede de concurso externo? Se não, a FENPROF discorda em absoluto, já que tal não só retirará a renovação de contratos do indispensável escrutínio público, como suprimirá horários potencialmente atribuíveis a docentes dos quadros em sede de mobilidade interna; se sim, terá esta ampliação de situações de potencial renovação de contratos entrar em vigor, apenas, a partir do concurso para o ano letivo de 2022-2023, porquanto já decorreram as candidaturas aos concursos externo e de contratação inicial para o ano letivo 2022-2023, nas quais os candidatos já formularam se pretendiam ou não renovar contrato com base nas regras que vigoram.

Ponto 2 das Condições – O aqui disposto não só vai além do objetivo 2, já que ali se aponta para um encurtamento do tempo para acionamento dos mecanismos de contratação de escola nas situações de ausência de candidatos na reserva de recrutamento, como poderá determinar um alargamento ainda maior do período de tempo para a necessidade ser preenchida. De facto, caso subsistam muitos candidatos não colocados na reserva de recrutamento, o elevado número de potenciais candidatos que se apresentarão a concurso de contratação de escola poderá determinar a obtenção de múltiplas colocações pelos mesmos candidatos, o que já se verificou no passado, com o conseqüente arrastar do tempo até à satisfação das necessidades em causa.

Ponto 3 das Condições – Total discordância com o aqui disposto, já que, sem que sejam estabelecidas, com rigor e precisão, as condições que determinam a suspensão dos procedimentos da reserva de recrutamento, tal suspensão poderá ser decidida discricionariamente pela administração educativa.

Lisboa, 20 de maio de 2022

O Secretariado Nacional da FENPROF