

À COMUNICAÇÃO SOCIAL

PROCESSO NEGOCIAL DE REVISÃO DO ESTATUTO DA CARREIRA DOCENTE NOVEMBRO/DEZEMBRO. 2009

FUNDAMENTAÇÃO, PRINCÍPIOS E PROPOSTA DA FENPROF PARA UMA NOVA ESTRUTURA DA CARREIRA DOCENTE

Ao longo dos anos, a carreira dos professores e educadores portugueses conheceu diversas formas de organização. Até 1989 não existia uma carreira específica para os docentes, sendo estes integrados no regime geral da Administração Pública.

Avanço significativo teve lugar em 1986, quando, por razões de justiça, dignificação e valorização da carreira e da profissão de professor, esta foi equiparada, no topo, à dos técnicos superiores da Administração Pública.

Em 1989, com a aprovação de um novo sistema retributivo para a Administração Pública, a consideração dos docentes como um corpo especial e a consequente publicação do Decreto-Lei 409/89, que aprovou a estrutura de carreira do que seria o primeiro ECD, corrigiu-se nova injustiça com a consagração de uma carreira única. Com esta, independentemente do sector de educação ou ensino do docente, a integração na carreira passou a depender, apenas, da habilitação académica.

Em 1995 foram corrigidas outras injustiças: foi contado todo o tempo de serviço prestado pelos professores (que tinha sido perdido com o processo de transição para o novo sistema retributivo) e foi abolida a prova de candidatura para acesso ao 8.º escalão da carreira. Entrou-se, então, numa fase de estabilização, tendo mesmo, em 1997, sido garantida uma valorização efectiva da carreira docente através da redução do número de anos (26) para atingir o topo – embora, mesmo assim, a carreira dos professores portugueses se tivesse mantido como uma das mais longas dos países da OCDE – e valorizados os índices salariais de diversos escalões.

Só que, em 2007, com as soluções impostas pelo anterior Governo, a carreira dos educadores e professores sofreu uma profunda e grave alteração, devido à divisão introduzida na sua estrutura, mas não só, com consequências que se traduziram em fortes penalizações e perdas para os docentes e para as suas legítimas expectativas. Os três aspectos que mais contribuíram para o que se afirmou, foram:

— A perda de 2,5 anos de serviço aos professores e educadores, imposta no âmbito de uma inaceitável medida aplicada a todos os trabalhadores da

Administração Pública, entretanto corrigida, apenas, na Região Autónoma dos Açores;

— O aumento do tempo de permanência em cada escalão da carreira, levando a que, em condições normais e não havendo perdas no momento de acesso à categoria de professor titular, tivesse aumentado para 35 anos de serviço o tempo necessário para atingir o topo;

— A divisão da estrutura da carreira, com a divisão em categorias hierarquizadas, ficando o acesso à categoria superior dependente de decisão política do Governo, que permite ou não a abertura de vagas, mas estando, desde logo, definido que, no mínimo, 2/3 dos docentes estão impedidos de aceder a essa categoria, logo de atingir o topo da carreira.

Com a imposição desta forte restrição no acesso ao topo, centrando-o em actos administrativos e não no mérito revelado no exercício da actividade profissional, a carreira, para a esmagadora maioria dos docentes, foi muito desvalorizada no plano remuneratório (desvalorização que chega a ultrapassar 40%), pois jamais progredirão para além do topo da categoria de professor (anterior 7º escalão). A sua legítima expectativa era a de, em condições normais de progressão e sendo positiva a avaliação do seu trabalho, atingirem o escalão a que correspondia o índice salarial 340.

Esta divisão da carreira foi acompanhada de uma atribuição, artificial, de conteúdos funcionais diferentes a cada categoria. Uma situação que apenas visou dividir os docentes de acordo com novas, mas, também, falsas competências específicas e que em nada contribuiu para o melhor funcionamento das escolas, pelo contrário, fez aumentar a conflitualidade e a instabilidade, para além de ter criado maiores dificuldades à sua organização pedagógica.

Já no final da anterior Legislatura, houve ligeiras alterações introduzidas na estrutura da carreira, através do Decreto-Lei n.º 270/2009, de 30 de Setembro, que constituíram pequenos ganhos para um grupo restrito de professores, mas não deram resposta ao que, de essencial, tem vindo a ser contestado pelos docentes.

É perante este quadro que a FENPROF coloca a revisão do ECD como uma prioridade e concorda que a definição de uma nova estrutura para a carreira seja o primeiro aspecto a resolver, até pelas implicações que tem em outros aspectos.

Nesse sentido, a FENPROF defende que a nova estrutura da carreira docente respeite os seguintes princípios:

- 1. Definição de uma carreira única** coerente com a matriz de desenvolvimento funcional da profissão. Tal, significa eliminar a divisão da carreira docente em categorias hierarquizadas;

2. **Respeito pelo mérito absoluto** que deverá determinar o acesso aos diversos patamares da carreira. Tal, implica a rejeição de mecanismos administrativos que constringam a progressão na carreira docente;
3. **Redução da actual duração da carreira**, logo, do tempo necessário para acesso ao topo;
4. **Manutenção da paridade** no topo entre a carreira docente e a carreira técnica superior da Administração Pública;
5. **Estabelecimento de períodos de permanência iguais (propondo-se 4 anos) em cada escalão**, prevendo a existência de 8 escalões;
6. **Consagração de impulsos indiciários de valor semelhante entre os diversos escalões**, calculados entre o índice 167 (escalão 1) e o 370 (escalão de topo);
7. **Remuneração dos docentes contratados profissionalizados pelo índice correspondente ao primeiro escalão da carreira docente** (índice 167);
8. **Progressão nos escalões em função do tempo de serviço e de uma avaliação positiva do desempenho**;
9. **Existência de mecanismos de discriminação positiva** (acelerações na progressão) e **negativa** (não progressão na carreira) decorrentes das menções que forem atribuídas em sede de avaliação de desempenho.

Tendo em consideração os princípios antes enunciados, a FENPROF apresenta a seguinte estrutura de carreira, sendo este o seu **ponto de partida para a negociação** que se inicia:

ESTRUTURA DA CARREIRA								
ESCALÃO	1.º	2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º
DURAÇÃO	4 anos	4 anos	4 anos	4 anos	4 anos	4 anos	4 anos	4 anos
ÍNDICE	167	194	221	248	275	302	330	370

Em estreita ligação com a proposta de avaliação de desempenho, a FENPROF propõe que a diferenciação positiva possa fazer-se através da atribuição da menção de Muito Bom. Nesse caso, o docente auferirá, no escalão seguinte e apenas nesse, de um suplemento remuneratório igual a 50% da diferença indiciária entre escalões, mesmo que se encontre no escalão de topo.

Lisboa, 25 de Novembro de 2009

O Secretariado Nacional