



FENPROF – FEDERAÇÃO NACIONAL DOS PROFESSORES

Sua Referência:

Nossa Referência: FP 200/2020

Data: 08/10/2020

Ex.^{mo} Senhor
Ministro da Educação
Ministério da Educação
Avenida Infante Santo, nº 2
1350-178 Lisboa

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

REGULARIZAÇÃO DA CARREIRA DOCENTE

Em 2 de março do ano ainda em curso, 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 2021, 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 2021.

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 2020 reúnam 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, em 2019, já 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. Em 2020, o número de docentes impedidos de progredir aumentou para 2.989. o que constitui um novo aumento, agora de 37,2%.

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 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.

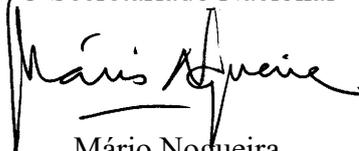
Por opção dos docentes, a recuperação do tempo de serviço cumprido e não contabilizado deverá poder repercutir-se na aposentação, sendo considerado para efeitos de despenalização do fator idade, nos casos em que o docente já tenha atingido os 40 anos de serviço ou, não tendo, reúna condições para aceder 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



Mário Nogueira
Secretário-Geral