



FENPROF – FEDERAÇÃO NACIONAL DOS PROFESSORES

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

**PRINCÍPIOS E PROPOSTA DE TRABALHO DA FENPROF
PARA UMA NOVA ESTRUTURA DA CARREIRA DOCENTE**

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