



FENPROF – FEDERAÇÃO NACIONAL DOS PROFESSORES

REVISÃO DO ESTATUTO DA CARREIRA DOCENTE

PROPOSTA DA FENPROF

SOBRE A 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, limitando-se estes a serem integrados nas designadas letras da Administração Pública.

Um 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 carreira dos técnicos superiores da Administração Pública. Até esse momento vigorava uma grande injustiça, com efectiva discriminação dos docentes que, apesar de licenciados, não auferiam de um salário igual ao dos restantes trabalhadores da Administração Pública com a mesma habilitação académica.

Em 1989, com a aprovação de um novo sistema retributivo para a Administração Pública, a criação do corpo especial dos professores e a publicação do Decreto-Lei 409/89, que aprovou a estrutura de carreira do que seria o primeiro Estatuto da Carreira Docente, corrigiu-se uma nova injustiça ao ser criada a carreira única. Com esta, independentemente do sector de educação ou ensino do docente, a integração e progressão na carreira passou a depender da sua habilitação académica e não do seu sector de origem. De facto, até aí a carreira era estabelecida por sector de ensino, ainda que, na Educação Pré-Escolar e 1º Ciclo do Ensino Básico os docentes pudessem ter o grau académico de doutor e, nos restantes sectores, o de bacharelato. Corrigida mais essa injustiça e considerado, em 1995, todo o tempo de serviço prestado pelos professores (que tinha sido perdido com o processo de transição para o novo sistema retributivo), entrou-se numa fase de estabilização, tendo mesmo, em 1997, sido garantida uma valorização efectiva da carreira docente com a redução do número de anos (26) para atingir o seu topo, o que, ainda assim, mantinha a carreira dos professores portugueses como das mais longas dos países da OCDE, e valorizados os índices salariais de diversos escalões.

Com o actual Governo, a carreira dos educadores e professores sofreu uma profunda e grave mudança, designadamente ao nível da sua estrutura, com graves penalizações e perdas para os docentes e para as suas legítimas expectativas.

— Foram retirados 2,5 anos de serviço aos professores e educadores, no âmbito de uma inaceitável decisão política aplicada a todos os trabalhadores da Administração Pública, entretanto corrigida, apenas, na Região Autónoma dos Açores;

— Foi aumentado o 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, se leve para uns inaceitáveis 35 anos de serviço o tempo necessário para chegar ao topo;

— Foi fracturada a estrutura da carreira, com a sua divisão em categorias hierarquizadas, ficando o acesso à categoria superior dependente de decisão política do Governo, que decide da abertura de vagas, e, desde logo, com a definição de que, no mínimo 2/3 dos docentes estão impedidos de aceder a essa categoria.

Ou seja, a esmagadora maioria dos professores está impedida de atingir o topo da carreira, independentemente do mérito que os docentes demonstrem no exercício da sua actividade profissional. Na verdade, para mais de 2/3 dos docentes, a carreira foi extremamente desvalorizada no plano remuneratório (essa desvalorização chega a ultrapassar 40%), pois jamais progredirão para além do 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, então, 10º escalão, a que correspondia o índice salarial 340.

— Esta divisão da carreira foi acompanhada de uma atribuição, artificial, de conteúdos funcionais diferentes consoante a categoria é de Professor ou de Titular. Uma situação que apenas visou dividir os docentes de acordo com novas, mas também falsas, competências específicas e que em nada contribuíram para o melhor funcionamento das escolas, não havendo, mesmo, qualquer correspondência entre as funções e as competências adquiridas pelos docentes atingidos.

O actual Governo, de facto, desvalorizou a carreira docente, frustrou legítimas expectativas dos professores e educadores, introduziu factores de ordem administrativa e política que decidem sobre aspectos que deveriam depender, exclusivamente, da qualidade do desempenho dos docentes e do mérito que revelam no exercício da sua actividade profissional.

É neste quadro muito negativo que a FENPROF coloca a revisão do ECD como uma prioridade e, nesse quadro, a definição de uma nova estrutura de carreira é, também ela, prioritária.

Com a proposta que apresenta, a FENPROF pretende:

- 1. Eliminar a divisão da carreira docente em categorias hierarquizadas, correspondendo a uma reivindicação que une a classe docente, pelo facto de o conteúdo profissional ser o mesmo, no que é fundamental ao seu exercício;**
- 2. Reduzir a duração da carreira e o respectivo acesso ao topo;**
- 3. Garantir a manutenção da paridade entre a carreira docente e a carreira dos técnicos superiores da Administração Pública;**
- 4. Estabelecer períodos de permanência iguais (de 4 anos) em cada escalão, prevendo a existência de 8 escalões;**
- 5. Consagrar impulsos indiciários de valor semelhante entre os diversos escalões, calculados a partir do índice 167 (escalão 1, de ingresso) e terminando no índice 360 (escalão 8, de topo);**
- 6. Prever que a progressão nos escalões dependa do tempo de serviço prestado e da avaliação de desempenho do docente;**
- 7. Garantir a diferenciação, dela resultando mecanismos de discriminação quer positiva, quer negativa.**

Concretizando os pressupostos antes referidos, a FENPROF propõe a seguinte estrutura da carreira:

ESTRUTURA DA CARREIRA – PROPOSTA DA FENPROF								
ESCALÃO	1.º	2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º
DURAÇÃO	4 anos →	...						
ÍNDICE	167	194	221	248	275	302	330	360

Em estreita ligação com a proposta de avaliação de desempenho, a FENPROF propõe que, excepcionalmente, o docente possa ser avaliado com a 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 encontrando no escalão de topo. Ainda que nessa situação de carreira, os docentes deverão ser avaliados por períodos de 4 anos.

Por fim, a FENPROF considera que a solução obtida nesta fase da revisão do ECD será determinante para o prosseguimento do próprio processo de revisão, na medida em que ela condicionará as restantes opções a adoptar em outros aspectos estruturantes, designadamente a avaliação de desempenho.

Lisboa, 22 de Janeiro de 2009

O Secretariado Nacional