



PUBLICAÇÕES PERIÓDICAS  
AUTORIZADO A CIRCULAR EM INVOLUCRO DE PLÁSTICO DE PLÁSTICO Nº 000520/10BRIC Nº 000520/10BRIC VERIFICAÇÃO POSTAL

# MANIFIESTAÇÃO NACIONAL

# 5

Fev. 2010

LISBOA 15H00

TRABALHADORES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

**Praça dos Restauradores**  
(com deslocação para o Ministério das Finanças)

**Os Trabalhadores da Administração Pública não podem continuar a pagar a "crise"!**

**Exigimos:**

- O fim de quotas na avaliação do desempenho
- A contagem integral do tempo de serviço
- Gestão democrática das escolas
- Aumentos salariais para uma efectiva recuperação do poder de compra



FENPROF • Rua Fialho de Almeida, 3  
1070-128 LISBOA



**Frente Comum**  
Sindicatos Administração Pública

# JORNAL DA FENPROF

Federação Nacional dos Professores  
Director: Mário Nogueira | n° 238 | Mensal | Janeiro 2010 | 0.50 Euros



Acordo de Princípios sobre aspectos da Carreira Docente

## Um importante passo que não se confunde com o fim do caminho...

■ 5 DE FEVEREIRO  
Administração Pública vai voltar à rua!

■ 10º CONGRESSO  
Reunião Magna da FENPROF em Abril





## SUMÁRIO

**4** Editorial  
Um importante passo que não se confunde com o fim do caminho

**6** Dossier  
Negociação ECD

**7** Dossier  
Acordo de Princípios

**11** Dossier  
O processo que se segue...

**12** Dossier: Quadros comparativos  
Aspectos de carreira, concursos e vínculo na AP

**14** Dossier  
Regime transitório que decorre do Acordo

**16** Dossier  
O Secretário-Geral da FENPROF responde a 30 perguntas

**22** Dossier  
Horário e Regime de Trabalho

**25** CGTP-IN  
Ganhos obtidos são fruto de uma acção sindical forte

**26** 10º Congresso  
Uma nova oportunidade à Educação

**30** Culturais  
Entrevista a Júlio Pereira e convite para o Portalegre JazzFest

## A propósito de um modelo ultrapassado

No curto tempo que medeia entre 7 de Janeiro, dia em que a FENPROF assinou um importante acordo com o Ministério da Educação, e o dia em que se escrevem estas notas, já é possível entender que a parte desse acordo referente à avaliação do desempenho docente é a que regista menos entusiasmo e aquela que vem sendo avaliada como a menos conseguida.

Alguns referem-se a ela como se tivesse sido consagrado um mero prolongamento do modelo anterior, justamente odiado pelos docentes. Nada mais falso e distante da nova realidade de que agora se abre.

O que podemos designar já como modelo anterior, aquele que foi ponto de honra da dupla Maria de Lurdes Rodrigues/José Sócrates, aquele que tinha vindo para "meter os professores na ordem", aquele que suscitou manifestações de repúdio nunca vistas, aquele que, ainda que simplificado, veio para ficar, esse modelo está hoje definitivamente sepultado. Durou o tempo efémero de uma ditadura-nha de maioria.

Hoje, apesar da dupla Isabel Alçada/José Sócrates conter um elemento comum à dupla anterior (e é a esse elemento comum que cabe justificar a sua presença num novo contexto), o modelo que assumem assenta numa nova filosofia que faz a rotura com o que existia até agora.

Desde logo porque deixará de existir a casta aleatoriamente seleccionada (titulares) a quem cabia importância decisiva sobre os juízos de valor profissional referentes a mais de 2/3 dos docentes portugueses.

Depois, porque os princípios agora apro-

vados remetem para o domínio do Conselho Pedagógico a condução do processo de avaliação, desobrigado já dos incontornáveis objectivos individuais do modelo anterior. E, se a composição dos actuais Conselhos Pedagógicos está longe de se compaginar com aquilo que os professores desejam para a gestão escolar, é em sede das profundas alterações que há que produzir a este nível que se deve corrigir a excessiva e nefasta influência da actual figura de director.

Certo que os ciclos avaliativos de dois anos e as exageradas, e até perversas, cinco menções qualitativas que ainda restaram, continuam tão inaceitáveis como antes, justificadas pelo poder como imposição do omnipresente (?) SIADAP e regras genéricas da Administração Pública que impendem também sobre o campo educativo.

No entanto, corrigir estas distorções será possível (agora mais que antes), principalmente se atacadas noutra sede, onde as maiorias agora registadas reflectem em grande medida o conjuntural, sem contudo perderem a importância que lhes cabe ao nível das grandes decisões políticas.

Com este acordo, se não se conseguiu tudo, o que é um facto, deu-se um significativo, se não decisivo, passo em frente.

A força que respalda o movimento sindical docente no nosso país, obviamente presente nas longas horas de negociação na 5 de Outubro, continua presente e capaz de potenciar novas conquistas, nesta, e necessariamente, em muitas outras áreas.

Vivemos, de facto, ainda que contra a vontade de muitos, o tempo dos professores. ■



Com este acordo, se não se conseguiu tudo, o que é um facto, deu-se um significativo, se não decisivo, passo em frente.

Edição, Propriedade, Redacção e Administração  
Federação Nacional dos Professores  
Rua Fialho de Almeida, 3  
1070-128 LISBOA  
Tels.: 213819190 - Fax: 213819198  
E-mail: fenprof@fenprof.pt  
Home page: http://www.fenprof.pt

Director: Mário Nogueira

Chefe de Redacção: Luis Lobo  
luis.lobos@sprc.pt

Conselho de Redacção: Abel Macedo (SPN), António Baldaia (SPN), Fernando Vicente (SPRA), Luis Lobo (SPRC), Manuel Grilo (SPGL), Manuel Nobre (SPZS), Nélito de Sousa (SPM)

Coordenação técnica e apoio à Redacção:  
José Paulo Oliveira (jornalista) | jppo@sapo.pt

Paginação e Grafismo: Tiago Madeira

Revisão: Inês Carvalho

Impressão: Rafael, Valente & Mota, S.A.  
MULTIPONTO  
Tiragem média: 62.000 ex.  
Depósito Legal: 3062/88  
ICS 109940  
NIPC: 501646060

O "JF" está aberto à colaboração dos professores, mesmo quando não solicitada. A Redacção reserva-se, todavia, o direito de sintetizar ou não publicar quaisquer artigos, em função do espaço disponível. Os artigos assinados são da exclusiva responsabilidade dos seus autores.

Sindicatos membros da FENPROF

SINDICATO DOS PROFESSORES DA GRANDE LISBOA  
R. Fialho de Almeida, 3 - 1070-128 Lisboa  
Tel.: 213819100 - Fax: 213819199  
E-mail: spgl@spgl.pt  
Home page: www.spgl.pt

SINDICATO DOS PROFESSORES DO NORTE  
Edif. Cristal Park  
R. D. Manuel II, 51-3º - 4050-345 Porto  
Tel.: 226070500 - Fax: 226070595  
E-mail: geral@spn.pt  
Home page: www.spn.pt

SINDICATO DOS PROFESSORES DA REGIÃO CENTRO  
R. Lourenço Almeida de Azevedo, 20  
3000-250 Coimbra  
Tel.: 239851660 - Fax: 239851666  
E-mail: sprc@sprc.pt  
Home page: www.sprc.pt

SINDICATO DOS PROFESSORES DA ZONA SUL  
Av. Condes de Vif Alva, 257  
7000-868 Évora  
Tel.: 266758270 - Fax: 266758274  
Home page: www.spzs.pt  
E-mail: spzs.evora@gmail.com

SINDICATO DOS PROFESSORES DA REGIÃO AÇORES  
Av. D. João III, Bloco A, Nº 10  
9500-310 Ponta Delgada  
Tel.: 296205960 - Fax: 296629698  
E-mail: spr.a.terceira@mail.telepac.pt  
Home page: www.spra.pt

SINDICATO DOS PROFESSORES DA MADEIRA  
Edifício Elias Garcia, R. Elias Garcia,  
Bloco V-1º A - 9054-525 Funchal  
Tel.: 291206360 - Fax: 291206369  
E-mail: spm@netmadeira.com  
Home page: www.spm-ram.org

SINDICATO DOS PROFESSORES NO ESTRANGEIRO  
Sede Social: Rua Fialho de Almeida, 3  
1070-128 Lisboa  
Tel.: 213833737 - Fax: 213865096  
E-mail: spfenprof@hotmail.com  
Home page: www.spfenprof.org

Administração Pública vai voltar à rua

## Os professores têm razões para continuar a lutar

HENRIQUE BORGES (Membro do Secretariado Nacional da FENPROF)

Os educadores e professores, tal como os outros trabalhadores da Administração Pública, têm vindo a ser confrontados com uma escalada de medidas de cariz marcadamente neoliberal que lhes retiram direitos arduamente conquistados ao longo de décadas e que se traduzem no aumento da precariedade e da instabilidade, na destruição do vínculo público, na utilização de quotas no sistema de avaliação, na retirada de direitos de aposentação, na degradação dos salários e pensões, entre outros.

O processo de revisão do Estatuto da Carreira Docente, levada a cabo pela anterior equipa ministerial chefiada por Maria de Lurdes Rodrigues (Decretos-lei nº 15/2007, de 19 de Janeiro, e 270/2009, de 30 de Setembro), conduziu à fractura na carreira, com a imposição de duas categorias profissionais, impedindo, na prática, que dois terços dos educadores/professores acedessem aos índices remuneratórios mais elevados, correspondentes à categoria de 'professor titular'.

Agora, o "Acordo de Princípios para a Revisão do Estatuto da Carreira Docente e do Modelo de Avaliação dos Professores dos Ensinos Básicos e Secundário e dos Educadores de Infância" vai pôr fim – após a publicação dos indispensáveis normativos legais – a essa fractura, abrindo a todos os professores o índice 370 (o último da carreira), quando na Administração Pública só um número limitado de técnicos superiores o atinge.

Mas se o Acordo representa uma inquestionável e significativa vitória da classe docente, isso não significa que deixou de haver razões para continuar a lutar.

A suspensão do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), por inaplicável e por ter sido imposto sem que fosse objecto de uma verdadeira negociação, continua a determinar e condicionar o modo como os educadores e professores são avaliados. Alguns dos aspectos ainda presentes no desenvolvimento da carreira – casos do estrangulamento no acesso aos 5º e 7º escalões e da não consideração do tempo de serviço prestado entre 30 de Agosto de 2005 e 31 de Dezembro de 2007 (Leis nº 43/2005 e nº 53-C/2006) – são razões mais do que suficientes para o



nosso envolvimento na luta de todos os trabalhadores no âmbito da Frente Comum dos Sindicatos da Administração Pública (FCSAP).

A Cimeira de Sindicatos da Administração Pública (20/11/09) aprovou a Proposta Reivindicativa para 2010, que poderá ser um ano de novo agravamento das condições de vida dos trabalhadores da Administração Pública e das suas famílias. É, pois, uma proposta que contempla todo um conjunto de justas reivindicações que têm como objectivo a valorização das funções sociais do Estado e a estabilidade profissional de quem assegura serviços fundamentais para a população e para o desenvolvimento do país, sustentadas no princípio de que os trabalhadores não podem continuar a pagar o défice que resulta de políticas erradas de destruição do sector público.

Certa de que os trabalhadores da Administração Pública não podem continuar a ser o bode expiatório das desastrosas políticas de sucessivos Governos, com ou sem maioria absoluta, e não aceitam continuar a pagar a crise, a FCSAP decidiu, a par de outras iniciativas – caso de uma vigília frente à Assembleia da República na última semana de discussão do Orçamento Geral do Estado –, convocar para o dia 5 de Fevereiro uma manifestação nacional, onde os educadores/professores, conjuntamente com os outros trabalhadores, irão reivindicar melhores condições de vida e de trabalho. ■





Acordo de Princípios sobre aspectos da Carreira Docente:

## Um importante passo que não se confunde com o fim do caminho

O recente acordo de princípios sobre alguns aspectos da carreira docente, recentemente assinado entre o ME e as principais organizações de professores, para o qual a FENPROF deu um relevante contributo, é extremamente importante e surge num momento de elevada complexidade política, social e económica que o país e o mundo atravessam.

**D**e facto, num momento em que o país discute um aumento de 25 euros para quem ganha 450; em que se anuncia uma verba manifestamente curta para fazer face a uma pobreza que cresce, porque metade dos 700.000 desempregados não têm qualquer protecção social; em que a redução salarial dos professores, em outros países, é dada como exemplo; em que se destroem carreiras na Administração Pública (já foram eliminadas mais de mil), se aumenta a precariedade eliminando os vínculos de nomeação definitiva e acabando com os quadros e se remetem milhares de trabalhadores para a mobilidade especial (supranumerários)... os professores, com a sua luta, e fundamentalmente por isso, obtiveram importantes ganhos:

- A carreira deixará de estar dividida em categorias que serviam, apenas, para impedir que 2/3 fossem além de escalão intermédio, sendo desbloqueada, no curto prazo, a situação de 40.000 que já estavam impedidos de continuar a progredir;
- Os professores contratados vêm-se

livres de uma prova de ingresso que os poderia afastar da profissão;

- Os professores com mais tempo de carreira vêem consolidada a existência de um novo patamar de topo a que todos poderão chegar, prevendo-se um mecanismo que permitirá o acesso a quantos venham, entretanto, a reunir os requisitos para a aposentação antes da vigência em pleno daquele novo índice;

- Já no próximo ano (e não daqui a três) os professores contratados terão oportunidade de ingressar nos quadros (e na carreira) e os que já neles ingressaram poderão procurar a mobilidade que, a mais de 30.000, foi vedada no último concurso;
- O modelo de avaliação sofreu algumas alterações que, apesar de curtas, o centram agora, fundamentalmente, no Conselho Pedagógico, o que lança novos desafios à acção reivindicativa dos professores.

O acordo celebrado não é um diploma legal, mas a constatação de que, em aspectos essenciais do processo negocial em curso – e, de todos, o mais importante foi garantir que nenhum professor estaria impedido de atingir o pleno desenvolvimento da sua carreira –, se obtiveram ganhos. Mas, como a FENPROF afirmou logo após a assinatura do texto de acordo, não se resolveram todos os problemas das escolas e dos professores e mesmo em relação a aspectos do acordo, valorizando-se muito o que foi alcançado, há coisas que terão de ser arrumadas na transcrição para Decreto-Lei.

### Avaliação, quotas e gestão das escolas

As condições de progressão a dois dos dez escalões da carreira confirmam a importância de serem eliminadas as quotas na avaliação. Não podia o Governo, por Decreto-Lei, acabar com elas (também não estava interessado), pois elas decorrem de

uma Lei da Assembleia da República... Mas pode a Assembleia da República!

É essa a razão por que no texto do acordo nunca surge qualquer referência às quotas, por não ser aquela a sede adequada, daí que a FENPROF tenha procurado atenuar os seus efeitos, esperando agora que, no Parlamento, se faça justiça. Na sequência das reuniões que realizou com os partidos políticos, todos os que tiveram disponibilidade para receber a FENPROF – CDS, PSD, PCP, PEV e BE – manifestaram acordo com a posição sindical, o que significa existirem condições objectivas na Assembleia da República para, rapidamente, dar solução a este problema.

Do modelo de avaliação, outro dos aspectos mais negativos a registar é... o actual regime de gestão. Na verdade, o problema da avaliação não reside na sua nova centralidade – o Conselho Pedagógico – mas na forma como este órgão é constituído e se organiza: o presidente é o director e os restantes docentes que o integram são, por ele, nomeados. Percebe-se, assim, melhor a importância que terá a luta dos professores contra o actual regime de gestão das escolas.

Relativamente aos ciclos de dois anos, rapidamente se confirmará o que a FENPROF referiu ao longo do processo negocial e não se poderão manter. Alega o ME que, sendo a avaliação anual em toda a Administração Pública, os dois anos são já uma excepção. É verdade, mas também é verdade que a realidade da organização e funcionamento das escolas não se compadece com este apertado ciclo avaliativo. Face à teimosia, a própria realidade se encarregará de, neste como em outros aspectos, impor a mudança.

### O regime transitório e as injustiças que temos de resolver

A nova estrutura de carreira, que decorrerá do acordo, aproxima-se da que



**Este acordo não marca o fim da acção reivindicativa dos professores, nem da(s) suas(s) luta(s), pelo contrário. Há muito por conseguir, muitos problemas por resolver, muita luta por fazer... Este acordo constitui um importantíssimo passo que os professores dão para prosseguirem o seu caminho em defesa de um estatuto digno que valorize a sua profissão. Não dar este passo teria, como alternativa, manter tudo na mesma, com a carreira dividida e sem perspectivas de desenvolvimento futuro. Os professores não mereciam que isso acontecesse e a FENPROF teve a coragem de dar este passo.**

vigorava antes do "ECD do ME", sendo, contudo, melhor no que se refere às referências indicárias de ingresso (167 e não 151) e topo (370 e não 340). Pelo meio, no entanto, tem artifícios com que o Governo procura, por um lado, "segurar" despesas decorrentes de uma reorganização em que, ao longo de dois anos, desaparecem 9 anos (4+1+1+1+2) e, nesta última, desaparecerá o garrote que impedia a progressão de 2/3 dos professores até ao topo.

O "truque" para esta "contenção" reside na forma como se estabelecem as normas de transição entre carreiras, algumas vigorando desde há três anos e, também elas, transitando entre cada ECD. Essas normas fizeram acumular sucessivas perdas de tempo de serviço para efeito de carreira, a que se juntaram os 2 anos e 4 meses que, por Lei, a anterior maioria absoluta do PS impôs na Assembleia da República.

Repor toda a gente no lugar próprio (docentes contratados no índice 167 e docentes dos quadros no escalão e tempo ajustados), como seria justo, é, como medida imediata, reconhecidamente impossível, pois significaria qualquer coisa como, só em 2010 – com consagração em Orçamento de Estado –, mais de 500 milhões de euros, para além dos impactos nos anos seguintes. Não quer isso dizer, contudo, não pode querer dizer que deixemos consolidar a injustiça, pelo contrário, teremos de a combater e resolver.

Em primeiro lugar, impedindo que o regime transitório para o novo ECD crie novos problemas aos que já são herdados do DL 270/2009, de 30 de Setembro (de que poucos se aperceberam), dando uma atenção especial à situação dos docentes do índice 245 (aquele em que se sentem mais os impactos da divisão da carreira, com a existência de mais de 5.000 titulares e mais de 9.000 professores que se encontravam estagnados) e a quantos, tendo ingressado na carreira, continuam a "marcar passo" num índice que já não existe (151), ou são duplamente penalizados por razões que decorrem de factores, como, por exemplo, a habilitação académica, entre outros.

Há que resolver, de seguida, o problema dos 2 anos e 4 meses roubados, que a Assembleia da República pode e deve restituir aprovando nova lei que estabeleça a recuperação do tempo de serviço. Por fim, há que estabelecer um período para que, faseadamente, todos recuperem o seu tempo de serviço, tendo em particular atenção e como prioridades, os que se aposentam e os que auferem salários mais reduzidos. O caso dos professores

contratados e a estagnação no índice 151, quando deveriam estar no 167, é outro dos aspectos prioritários. Recordemos que o ECD de 1998/99 previa um faseamento para recuperação do tempo de serviço que se prolongava até 2024...

### Um passo importante e não o fim de um caminho

É nesta perspectiva, que foi sempre a da FENPROF – anunciada publicamente logo após a assinatura –, que se situa o presente acordo. Ele não veio resolver todos os problemas das escolas e dos professores e, nem sequer, do seu estatuto de carreira. Há matérias do ECD cuja negociação prossegue agora e há toda uma tradução legal dos princípios acordados que está por fazer. É isso que vai agora ser feito.

Este acordo não marca o fim da acção reivindicativa dos professores, nem da(s) suas(s) luta(s), pelo contrário. Há muito por conseguir, muitos problemas por resolver, muita luta por fazer... Este acordo constitui um importantíssimo passo que os professores dão para prosseguirem o seu caminho em defesa de um estatuto digno que valorize a sua profissão. Não dar este passo teria, como alternativa, manter tudo na mesma, com a carreira dividida e sem perspectivas de desenvolvimento futuro. Os professores não mereciam que isso acontecesse e a FENPROF teve a coragem de dar este passo. ■





## DOSSIER NEGOCIAÇÃO ECD

# O Acordo Global de Princípios sobre aspectos do ECD

LUÍS LOBO (Membro do Secretariado Nacional da FENPROF)

O processo negocial com vista à revisão do Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário cumpriu a sua primeira fase.

Nesta fase, Sindicatos e Ministério da Educação discutiram as suas propostas globais para os princípios a considerar na consagração legal das mudanças sobre a estrutura da carreira e regime transitório, e sobre avaliação do desempenho.

**T**ratou-se, pela primeira vez nos últimos 12 anos, de um verdadeiro processo negocial, apesar de se tratar, ainda e só, de um acordo de princípios.

Os principais resultados desta negociação, só possíveis devido à enorme força manifestada pelos docentes portugueses nas lutas que realizaram nos últimos 3 anos, a qual determinou, em vários momentos deste processo, a mudança de atitude do Governo, são evidentes e constituíram importantes bandeiras de luta:

(a) uma carreira única, com um único desenvolvimento funcional entre o primeiro e o último escalão;

(b) a possibilidade de acesso de todos os docentes ao topo da carreira, mais propriamente ao índice 370, em tempo útil do seu percurso profissional;

(c) a eliminação da prova de ingresso para todos os docentes que tendo já exercido a sua profissão tenham sido, pelo menos, avaliados com Bom situação que é extensível aos docentes contratados no Ensino Privado, IPSS e Misericórdias;

(d) possibilidade de os docentes que reúnam as condições de aposentação legalmente previstas, entre 2012 e 2015, serem reposicionados no índice 370 para cálculo da sua pensão;

(e) abertura de negociações, desde já, sobre matérias que têm sido colocadas insistentemente pela FENPROF, quer no plano reivindicativo, quer negocial: horários de trabalho, conteúdo funcional da profissão, vinculação de docentes contratados, aposentação, formação contínua, estatuto do aluno, etc...

(f) compromisso de abertura de um concurso em 2011, dois anos antes do que se encontra previsto na lei, para ingresso em quadro, aspecto da mais elementar justiça tendo em conta o diminuto número de vagas postas a concurso em 2009 e o impedimento de concorrer para milhares de docentes.

Este é apenas um pequeno mas muito significativo conjunto de exigências agora definidas em resultado de uma negociação que prosseguirá, numa segunda fase, com a discussão da proposta de decreto-lei que, em breve, o governo

apresentará às organizações sindicais.

Nessa fase da negociação a FENPROF será exigente em relação à satisfação de duas premissas sem as quais o resultado poderá vir a sofrer de insuficiências, nalguns casos incontornáveis: a garantia de que não resultem ultrapassagens do processo de transição, compromisso, aliás assumido pelo M.E.; o estabelecimento das condições necessárias à satisfação de legítimas expectativas dos docentes em relação ao seu futuro profissional próximo. Vamos entrar, agora, numa fase crucial do encontro entre posições defendidas pelos Sindicatos e Governo.

Mas este acordo tem, ainda, um significado muito positivo extrínseco à própria profissão: o de que é renovado o capital de esperança de que vale a pena lutar. Para toda a Administração Pública, os resultados obtidos pelos docentes, de que a FENPROF foi,

indiscutivelmente, fundamental obreira, abrem melhores e renovadas expectativas quanto aos anseios de outros trabalhadores que têm as suas progressões bloqueadas, olham o topo da carreira por um apertado funil ou estão sujeitos à discricionariedade dos chefes do serviço de que dependem para validar a sua avaliação do desempenho.

Tudo isto os professores combateram e derrotaram.

Mas tudo está bem quando acaba bem? Não! A situação é mais complexa do que alguns pretendem alvitrar. Se é verdade que há aspectos da carreira que estão consagrados com o acordo assinado, outros há, sobre matérias não enquadráveis nesta negociação, que exigem discussão, persistência, unidade, organização e acção.

A luta por uma Gestão Democrática que garanta equidade, objectividade,

transparência e isenção, designadamente no processo de avaliação do desempenho, é agora mais importante do que nunca. O fim das quotas na avaliação do desempenho, ou seja, no SIADAP deve unir todos os trabalhadores da administração pública para que seja matéria a resolver no quadro das atribuições dos partidos na Assembleia da República. A contagem do tempo de serviço roubado, nomeadamente entre Agosto de 2005 e Dezembro de 2007, é, também, uma frente de intervenção que se abre, com acrescidas responsabilidades, agora, para os partidos da oposição parlamentar.

O conjunto de documentos que divulgamos no dossier especial desta edição do JF visa, assim, dar aos professores e educadores o conhecimento de que é preciso apropriarem-se, instrumento fundamental da percepção das prioridades nas batalhas que se seguirão. ■

## Acordo de Princípios para a revisão do estatuto da carreira docente e do modelo de avaliação dos professores dos ensinos básico e secundário e dos educadores de infância

### Versão integral

Considerando a vontade comum do Governo e das Organizações Sindicais Signatárias no sentido de, tendo em conta a experiência dos últimos anos e os pareceres entretanto recolhidos, promover uma revisão do Estatuto da Carreira Docente e do modelo de avaliação dos professores e educadores de infância de modo a contribuir para a qualificação da escola pública;

Considerando que um acordo quanto aos princípios que devem presidir à revisão do Estatuto da Carreira Docente e do modelo de avaliação dos professores e educadores de infância só é possível com espírito de compromisso de parte a parte;

Considerando, e reconhecendo, que Governo e Organizações Sindicais Signatárias fizeram um esforço real e significativo de aproximação de posições, tendo em vista a resolução dos problemas e a celebração do presente Acordo de Princípios;

Considerando a necessidade de proporcionar às escolas e aos docentes condições que favoreçam o cumprimento da missão da escola pública e assegurem a prioridade ao trabalho com os alunos;

Considerando, finalmente, que os signatários se comprometem a respeitar o teor deste Acordo no âmbito da elaboração dos diplomas legais e regulamentares que lhe darão seguimento,

O Ministério da Educação e as Organizações Sindicais Signatárias estabelecem o

seguinte Acordo de Princípios para a Revisão do Estatuto da Carreira Docente e do Modelo de Avaliação dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário e dos Educadores de Infância:

### I Sobre a estrutura e o desenvolvimento da Carreira Docente

1. A carreira docente dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário é igual para todos os níveis de educação e ensino incluindo a educação especial.

2. A carreira será estruturada com uma única categoria e com desenvolvimento indicário em 10 escalões, de acordo com o mapa anexo, sendo que os módulos de tempo de serviço em cada escalão terão a duração de quatro anos, com excepção do 5.º escalão cuja duração será de apenas dois anos.

3. O ingresso na carreira depende das qualificações legalmente exigidas e da comprovação de mérito adequado à função docente, através de um processo selectivo que incluirá uma prova pública de ingresso e aprovação no final de um período probatório de um ano, em que é obrigatória a observação de aulas no âmbito da avaliação da prática docente. A prova

de ingresso é anterior ao primeiro concurso de colocação, funcionando como pré-qualificação para admissão a concurso e não é exigível aos docentes contratados que já tenham obtido uma avaliação com menção igual ou superior a *Bom*, nem aos docentes que tenham exercido funções em estabelecimentos do Ensino Particular e Cooperativo, incluindo as Instituições Particulares de Solidariedade Social, com algum tipo de contrato com o Ministério da Educação com uma avaliação de desempenho equivalente, nem ainda aos docentes que tenham exercido funções no Ensino Português no Estrangeiro.

4. A progressão ao escalão imediatamente superior da carreira dependerá, em regra, da conjugação dos seguintes elementos:

- Tempo de serviço no escalão anterior;
- Mérito traduzido na classificação obtida na avaliação do desempenho;
- Formação contínua ou especializada concluída.

5. A progressão aos 5.º e 7.º escalões dependerá da fixação anual de vagas de âmbito nacional, nos termos seguintes:

- Aos docentes a quem, na avaliação imediatamente anterior à progressão, sejam atribuídas as menções de *Muito Bom* ou de *Excelente* não é aplicável o sistema de vagas, progredindo independentemente de qualquer contingentação;
- As vagas aplicam-se apenas aos do-



centes que obtenham a menção de *Bom* na avaliação de desempenho imediatamente anterior à progressão.

6. Para a progressão aos 3.º e 5.º escalões é também necessário que a avaliação precedente inclua a observação de aulas (nos termos referidos infra).

7. O preenchimento das vagas far-se-á de acordo com uma lista graduada em função do resultado da última avaliação do desempenho.

8. Os docentes que tenham sido avaliados com *Bom* e que não tenham obtido vaga na progressão ao 5.º ou 7.º escalões, beneficiam, para efeitos de progressão, da adição de um factor de compensação na classificação, sem prejuízo da menção qualitativa, por cada ano suplementar de permanência no escalão.

9. Os docentes avaliados com duas menções qualitativas consecutivas de *Excelente* ou de *Excelente e Muito Bom*, neste último caso independentemente da ordem, têm bonificação de um ano para progressão na carreira no escalão seguinte.

10. Os docentes avaliados com duas menções qualitativas consecutivas de *Muito Bom* têm bonificação de seis meses para progressão na carreira no escalão seguinte.

11. Os docentes dos dois últimos escalões da carreira que possuam formação adequada para o efeito, poderão candidatar-se a uma especialização funcional no âmbito da carreira para o exercício exclusivo ou predominante de funções de supervisão pedagógica, gestão da formação, desenvolvimento curricular e avaliação do desempenho. A opção pelo exercício da especialização funcional é susceptível de renúncia no termo de cada ano escolar.

12. A atribuição de funções de especial responsabilidade, em particular de coordenação, orientação e supervisão pedagógica, bem como de avaliação do desempenho, serão reservadas aos docentes posicionados pelo menos no 4.º escalão da estrutura da carreira, preferencialmente detentores de formação especializada e, de entre eles, sempre que possível, aos docentes dos dois últimos escalões da carreira que tenham optado pela especialização funcional correspondente. Por razões devidamente fundamentadas, também os docentes posicionados no 3.º escalão poderão exercer as funções referidas, desde que possuam formação especializada.

## II Sobre a avaliação do desempenho

13. São objectivos essenciais da avaliação do desempenho:

a. Melhorar a qualidade do serviço educativo e do desempenho docente;

b. Desenvolver a avaliação num processo de acompanhamento e supervisão da prática docente;

c. Valorizar o trabalho e a profissão docente;

d. Identificar as necessidades formativas para um melhor desempenho;

e. Promover a prestação de contas quanto ao exercício da actividade profissional;

f. Assegurar instrumentos de desenvolvimento profissional e mecanismos de progressão na carreira que promovam, reconheçam e valorizem o mérito, estimulando a melhoria do desempenho.

14. A avaliação incide sobre as seguintes dimensões do desempenho profissional dos docentes:

a. Profissional, social e ética;

b. Desenvolvimento do ensino e da aprendizagem;

c. Participação na escola e relação com a comunidade;

d. Desenvolvimento e formação profissional ao longo da vida.

15. A avaliação do desempenho tem por referência:

a. Os objectivos e metas do projecto educativo e dos planos anual e plurianual de actividades da escola ou agrupamento;

b. Os objectivos individuais, de apresentação facultativa (precedendo o procedimento de avaliação), quando o avaliado pretenda ver pré-fixados os termos do seu contributo individual para os objectivos supra-referidos que relevam para a avaliação.

16. A avaliação do desempenho desenvolve-se em ciclos de dois anos lectivos.

17. O procedimento de avaliação é constituído por três elementos:

a. Relatório de Auto-avaliação, a apresentar pelo docente;

b. Observação de Aulas (pelo menos duas por ano lectivo) e registo da respectiva avaliação, dependente de requerimento dos interessados, mas condição de acesso às classificações mais elevadas e a certos escalões da carreira (nos termos referidos infra);

c. Ficha de avaliação global e atribuição da classificação final.

18. O Relatório de Auto-avaliação é apresentado pelo próprio docente, com regras de elaboração simplificadas e com padrões mínimos de uniformização. O referido relatório poderá abordar, entre outros, os seguintes aspectos: (a) breve descrição da actividade profissional do docente no período em avaliação; (b) contributo do docente para os objectivos e metas da escola; (c) elementos essenciais do seu desenvolvimento profissional no período em avaliação; (d) auto-diagnóstico e reflexão pessoal do docente sobre as suas actividades lectivas e não lectivas; (e) proposta de programa de formação. Este Relatório inclui em anexo os necessários registos de assiduidade e de grau de cumprimento do

serviço distribuído ou de participação em projectos e actividades, a fornecer pelo órgão de direcção da escola, bem como os certificados comprovativos da formação contínua ou especializada concluída e dos graus académicos obtidos ao longo do ciclo em avaliação.

19. A Observação de Aulas, fora do período probatório, tem sempre lugar a requerimento dos interessados, constituindo condição necessária para:

a. Acesso às classificações de *Muito Bom* e de *Excelente* em sede de avaliação do desempenho;

b. Progressão aos 3.º e 5.º escalões, sem prejuízo dos demais requisitos aplicáveis e do regime especial adoptado para os docentes que não tenham serviço lectivo distribuído.

20. Quando ocorra Observação de Aulas, cabe ao Relator (referido infra) proceder ao registo da respectiva avaliação, para efeitos de consideração no âmbito da avaliação global, bem como transmitir ao avaliado, numa perspectiva formativa, a sua apreciação sobre as aulas observadas.

21. A ficha de avaliação global sintetiza e pondera todos os factores relevantes para a avaliação - funcionais, pedagógicos ou outros - e regista a atribuição da classificação final.

22. O sistema de classificação e o regime dos efeitos da avaliação continuarão a assegurar mecanismos de garantia da diferenciação dos desempenhos, traduzida nas menções qualitativas de *Excelente*, *Muito Bom*, *Bom*, *Regular* e *Insuficiente*, bem como consequências efectivas da avaliação nas condições e no ritmo de progressão na carreira.

23. A avaliação dos docentes é coordenada em cada escola ou agrupamento por uma Comissão de Coordenação da Avaliação, em que será assegurada a representação de todos os níveis de ensino existentes e que será constituída no âmbito do Conselho Pedagógico, com a seguinte composição:

a. O Presidente do Conselho Pedagógico, que preside;

b. Três outros docentes do Conselho Pedagógico, eleitos no âmbito deste órgão.

24. A avaliação dos docentes compete a um Júri de Avaliação, a qual tem uma composição fixa e um elemento variável consoante o docente avaliado, nos seguintes termos:

a. Na sua componente fixa, o Júri de Avaliação coincide com a Comissão de Coordenação da Avaliação;

b. Na sua componente variável, o Júri integra ainda um outro docente, com funções de Relator, a designar pelo Coordenador do Departamento Curricular a que pertence o avaliado.

25. Quanto ao Relator:

a. O Relator tem de pertencer ao mes-

mo grupo de recrutamento do avaliado, não pode ter um posicionamento na carreira inferior ao deste, e, sempre que possível, deverá ter grau académico igual ou superior ao do avaliado;

b. O Relator será, tendencialmente, detentor de formação especializada;

c. Quando se trate de avaliar o docente com posicionamento mais elevado na carreira, o Relator será o próprio Coordenador do Departamento, se este pertencer ao mesmo grupo de recrutamento ou, se não for esse o caso, será o docente do mesmo grupo de recrutamento com posicionamento na carreira mais próximo do do avaliado;

d. Compete ao Relator acompanhar e apoiar o processo de desenvolvimento profissional do avaliado, proceder à Observação de Aulas (se a ela houver lugar) e ao respectivo registo, bem como apreciar o Relatório de Auto-Avaliação, assegurar uma entrevista individual com o avaliado se este a requerer e, subsequentemente, apresentar ao júri de Avaliação uma proposta de ficha de avaliação global e de classificação final a atribuir;

e. Compete ainda ao Relator manter uma interacção permanente com o avaliado, tendo em vista potenciar a dimensão formativa do processo de avaliação, identificar as necessidades formativas e, ponderando a proposta do avaliado, propor ao júri de Avaliação a aprovação autónoma de um programa complementar de formação para os docentes a classificar com *Insuficiente* e *Regular*, cujo cumprimento será ponderado no ciclo seguinte de avaliação.

26. Os Relatores que não realizem tarefas de avaliação ao abrigo da especialização funcional referida em 11, beneficiarão da redução de um tempo lectivo por cada três docentes em avaliação.

27. Quanto às deliberações do Júri de Avaliação e respectivas impugnações:

a. O Júri de Avaliação decide por maioria simples;

b. O Júri de Avaliação, para além da classificação final e da aprovação de um programa complementar de formação, pode emitir recomendações destinadas à melhoria das práticas pedagógicas e à qualificação do desempenho profissional;

c. Da decisão do Júri de Avaliação cabe reclamação e recurso para um Júri Especial de Recurso, composto pelo Relator, um docente da escola ou agrupamento indicado pelo recorrente e um elemento nomeado pela Direcção Regional de Educação, que preside.

28. Será desenvolvido um Programa de Formação Especializada em Avaliação, tendo em consideração os termos de referência a apresentar pelo Conselho Científico para a Avaliação de Professores. O Ministério da Educação assegura ainda que o programa de formação referido incluirá acções concretas já durante o ano de 2010.

29. O processo de avaliação é objecto de acompanhamento pelo Conselho Científico para a Avaliação de Professores.

30. A avaliação externa das escolas aprecia também a execução do processo de avaliação do desempenho.

31. O Ministério da Educação assegura o funcionamento de um Gabinete de Apoio à Avaliação que, ao nível central, garante o apoio técnico e o aconselhamento necessário à boa execução do processo de avaliação.

32. Sem prejuízo do acompanhamento permanente pelo Conselho Científico para a Avaliação de Professores e pelas demais entidades relevantes, o modelo de avaliação agora introduzido será sujeito, no final do seu primeiro ciclo de aplicação, a uma avaliação e a eventuais alterações que a experiência vier a revelar necessárias, tendo em vista o seu aperfeiçoamento.

## III Sobre a transição entre modelos

33. Os lugares ocupados nas categorias de professor e professor titular são automaticamente convertidos em igual número de lugares da categoria única de professor.

34. Os docentes que, independentemente da categoria, se encontram posicionados nos escalões da carreira docente prevista no Decreto-Lei n.º 270/2009, de 30 de Setembro, transitam para a categoria única de professor da nova estrutura de carreira, mantendo os índices remuneratórios actualmente auferidos.

35. Da transição entre estruturas de carreira não pode decorrer diminuição do valor da remuneração base auferida pelo docente, nem ultrapassagens de posicionamento na carreira de docentes com menos tempo de serviço nos escalões.

36. O tempo de serviço já prestado pelos docentes no escalão e índice da estrutura da carreira definida pelo Decreto-Lei n.º 270/2009, independentemente da categoria, à data da transição, é contabilizado no escalão e índice de integração para efeitos de progressão na carreira.

37. São reposicionados no índice 272 os docentes que, no momento da entrada em vigor da alteração ao ECD, possuam, cumulativamente, mais de 4 e menos de 5 anos de serviço no índice 245, sejam detentores da categoria de professor titular e tenham obtido no ciclo de avaliação do desempenho de 2007-2009 no mínimo a menção qualitativa de *Bom* e que na última avaliação do desempenho efectuada nos termos do Decreto Regulamentar n.º 11/98, de 15 de Maio, tenham obtido a classificação igual ou superior a *Satisfaz*.

38. Aos restantes docentes posicionados no índice 245, na categoria de profes-



“  
A carreira será estruturada com uma única categoria e com desenvolvimento indiciário em 10 escalões (...)sendo que os módulos de tempo de serviço em cada escalão terão a duração de quatro anos, com excepção do 5.º escalão cuja duração será de apenas dois anos.





“  
A avaliação dos docentes é coordenada em cada escola ou agrupamento por uma Comissão de Coordenação da Avaliação, em que será assegurada a representação de todos os níveis de ensino existentes e que será constituída no âmbito do Conselho Pedagógico, com a seguinte composição:  
a. O Presidente do Conselho Pedagógico, que preside;  
b. Três outros docentes do Conselho Pedagógico, eleitos no âmbito deste órgão.

sor titular, que no momento da entrada em vigor da alteração ao ECD, possuam menos de 4 anos de tempo de serviço nesse índice, aplicam-se as regras gerais de progressão. Regra idêntica aplica-se aos docentes posicionados no índice 245, na categoria de professor, que no momento da entrada em vigor da alteração ao ECD, possuam menos de 5 anos de tempo de serviço nesse índice.

39. São reposicionados no índice 299 todos os docentes que, no momento da entrada em vigor da alteração ao ECD, possuam, cumulativamente, pelo menos seis anos de serviço no índice 245 e tenham obtido no ciclo de avaliação de desempenho de 2007-2009 no mínimo a menção qualitativa de *Bom* e que na última avaliação de desempenho efectuada nos termos do Decreto Regulamentar n.º 11/98, de 15 de Maio, tenham obtido classificação igual ou superior a *Satisfaz*.

40. Serão ainda reposicionados no índice 299, quando perfizerem seis anos de serviço no índice 245, todos os docentes que, no momento da entrada em vigor da alteração ao ECD, possuam, cumulativamente, pelo menos cinco anos de serviço no índice 245 e tenham obtido no ciclo de avaliação de desempenho de 2007-2009 no mínimo a menção qualitativa de *Bom* e que na última avaliação do desempenho efectuada nos termos do Decreto Regulamentar n.º 11/98, de 15 de Maio, tenham obtido classificação igual ou superior a *Satisfaz*.

41. Os docentes que, no momento da entrada em vigor da alteração ao ECD, se encontrem no índice 299, incluindo os reposicionados por efeito dos números anteriores, progridem ao índice 340 de acordo com as seguintes regras (além da formação contínua):

a) Possuam seis anos de serviço no índice;  
b) Obtenham na avaliação do desempenho:

i) Para os docentes em condições de progredir no ano de 2010, a menção qualitativa mínima de *Bom* referente ao ciclo de avaliação de 2007-2009, e a menção igual ou superior a *Satisfaz* na última avaliação do desempenho efectuada nos termos do Decreto Regulamentar n.º 11/98, de 15 de Maio

ii) Para os docentes em condições de progredir a partir do ano de 2011, a menção qualitativa mínima de *Bom*, referente ao ciclo de avaliação de 2007-2009 e seguintes.

42. Os docentes que se encontrem no índice 340 progridem ao índice 370 de acordo com as seguintes regras (além da formação contínua):

a) Até ao final do ano civil de 2012, desde que estejam posicionados no índice há pelo menos seis anos e tenham obtido na avaliação do desempenho duas menções qualitativas de *Muito Bom* ou *Excelente*;

b) Nos anos civis de 2013 e 2014, desde que estejam posicionados no índice há pelo menos seis anos e tenham obtido nos três ciclos da avaliação do desempenho pelo menos uma avaliação qualitativa de *Muito Bom* ou *Excelente* e nenhuma inferior a *Bom*;

c) Sempre que os docentes que se encontrem no índice 340 há pelo menos seis anos, tenham obtido nos ciclos da avaliação do desempenho imediatamente anteriores a menção qualitativa mínima de *Bom* e reúnam os requisitos necessários para aposentação serão, a partir de 2012, reposicionados no índice 370;

d) A partir do ano de 2015 aplicar-se-ão as regras normais de progressão.

43. O despacho governamental que fixar o número de vagas para progressão aos 5º e 7º escalões assegurará até 2013 contingentes suficientes para permitir anualmente a progressão de, respectivamente, pelo menos 50% e 33% dos candidatos à progressão a quem seja aplicável o sistema de contingência por vagas. Qualquer alteração dos contingentes referidos será reavaliada com a participação das organizações sindicais.

44. O factor de compensação a que se refere o n.º 8 do presente documento é estabelecido por despacho governamental, sendo fixado em 0,5 de acréscimo anual à classificação.

45. São dispensados da avaliação do desempenho, mediante requerimento nesse sentido, os docentes que até ao final do ano escolar de 2010-2011 estejam em condições de reunir os requisitos legais para a aposentação ou queiram, nos termos legais, a aposentação antecipada.

46. Em conformidade com o disposto no artigo 3º do Decreto Regulamentar n.º 11/2008, de 23 de Maio, será garantido aos docentes a quem, na primeira avaliação realizada durante os anos escolares de 2007-2008 e 2008-2009, tenham sido atribuídas as menções qualitativas de *Regular* ou *Insuficiente*, o condicionamento dos efeitos da atribuição dessas menções ao resultado de nova avaliação a realizar no ano escolar imediatamente seguinte. ■

Lisboa, 8 de Janeiro de 2010  
A Ministra da Educação, As Organizações Sindicais,

Escalão	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Índice	167	188	205	218	235	245	272	299	340	370

Recuperar o tempo perdido nos últimos 4 anos

## O processo que se segue...

ANABELA DELGADO (Membro do Secretariado Nacional da FENPROF)

Em consequência do acordo de princípios para a revisão do ECD foi possível acordar com o Ministério da Educação a realização de reuniões para a negociação de alterações a várias matérias de extrema importância para os professores e educadores – horários e condições de trabalho, concursos, formação, férias, faltas, licenças e dispensas, concursos, aposentação, ensino artístico e técnicas especiais.

No próximo dia 20 de Janeiro realiza-se a primeira destas reuniões onde se iniciará uma discussão sobre os horários e serão agendadas as próximas matérias a negociar.

No capítulo dos horários a FENPROF apresentará propostas que vão no sentido de acabar com os abusos hoje constantemente impostos aos professores e educadores relativamente ao horário de trabalho, com maior incidência na componente não lectiva de estabelecimento. Colocará também em cima da mesa propostas concretas relativas aos horários dos docentes que leccionam as ofertas formativas profissionalizantes – CEF, EFA, Cursos Profissionais... - matérias sobre as quais não foi possível até ao momento ter qualquer debate com os responsáveis do ME que foram, ao longo do tempo, improvisando com despachos por vezes bastante confusos que normalmente penalizaram os docentes.

No capítulo dos concursos abordaremos a vinculação dos docentes contratados e a própria regulamentação dos concursos. Exigiremos que a subversão da graduação profissional por efeito da bonificação pela aquisição de muito bom ou excelente no processo de avaliação de desempenho seja revogada. Exigiremos que os concursos por oferta de escola sejam

residuais e para situações devidamente justificadas.

Colocaremos também em cima da mesa questões tão importantes como a aposentação, procurando que seja finalmente reconhecido o evidente desgaste que a profissão provoca.

A formação inicial, contínua e especializada será igualmente tratada. Esta é uma matéria complexa cuja abordagem pelas sucessivas equipas do ME tem sido sucessivamente esquecida e adiada. O reconhecimento dos problemas, nomeadamente ao nível da formação inicial, ficou evidenciado pela anterior equipa que encontrou a pior mas eventualmente a mais fácil solução - realização de uma prova de ingresso na profissão - agora abolida para os docentes contratados. Mas também a formação contínua tem muitos problemas. A sua oferta é escassa e levanta inúmeros problemas aos docentes que necessitam de frequentar acções nomeadamente com vista à avaliação do desempenho. Diversificação da oferta, qualidade, financiamento e condições para a sua frequência são preocupações da FENPROF.

Temos pois muito trabalho pela frente. A assinatura, em 7 de Janeiro, do Acordo de Princípios não esgotou as questões que os professores querem ver resolvidas. Iniciou-se um processo, abriram-se perspectivas para resolver os problemas mais prementes. É essa a nossa aposta. ■



“  
No capítulo dos horários a FENPROF apresenta propostas que vão no sentido de acabar com os abusos hoje constantemente impostos aos professores e educadores relativamente ao horário de trabalho, com maior incidência na componente não lectiva de estabelecimento.





### Nova Estrutura da Carreira Docente, Avaliação de Desempenho e Transição entre Modelos.

Decorrente deste acordo, há mudanças que são muito importantes:

#### ASPECTOS DE CARREIRA

ECD AINDA EM VIGOR E QUE SERÁ REVOGADO (DL 270/2009, de 30/09)	ECD COM AS ALTERAÇÕES DECORRENTES DO ACORDO DE 7. JANEIRO. 2010
Duas categorias (Professor e Professor-Titular) numa carreira em que o acesso à categoria de Professor-Titular se encontra limitado ao máximo de 1/3. Assim, 100.000 docentes estavam impedidos de aceder.	Carreira organizada numa única categoria com um único desenvolvimento funcional (Professor) e que se desenvolve numa escala indiciária distribuída por 10 escalões.
O acesso aos escalões de topo (os que constituem a categoria de Professor-Titular) está reservado a um máximo de 33% dos docentes, fazendo com que a esmagadora maioria esteja impedida de chegar aos índices salariais 299, 340 e 370. Mesmo o acesso aos índices 245 e 272 estava condicionado à obrigatoriedade de oposição a concurso de acesso antecedido de aprovação em prova pública.	Todos os professores classificados com Bom chegarão ao topo, embora existam ritmos diferenciados. Estes decorrem do tempo para passagem em dois dos nove momentos de progressão (acesso aos 5.º e 7.º escalões). As vagas apenas poderão retardar a progressão dos docentes que, tendo sido avaliados com BOM, não obtiveram vaga (50% para acesso ao 5.º e 33% para acesso ao 7.º). Por cada ano de espera há uma majoração de 0,5 na classificação do docente, o que, no máximo em 3 anos, garantirá a sua progressão. Os docentes com classificações acima de Bom não ocuparão vagas.
38.422 docentes, distribuídos pelos antigos 7.º, 8.º, 9.º e 10.º escalões, por não serem Professores-Titulares, estavam impedidos de progredir.	Todos os docentes estagnados na carreira devido à sua divisão, bem como os que mais tarde estagnariam, poderão progredir até ao topo, num primeiro momento, de acordo com as regras de transição, mais tarde de acordo com o regime geral de progressão.
As categorias distinguem-se pelo salário dos professores e pelos seus conteúdos funcionais diferentes, assentes numa lógica hierarquizada da profissão e das relações que se estabelecem entre docentes e dentro das escolas. As funções atribuídas aos Professores-Titulares são de aceitação obrigatória.	Há apenas um conteúdo funcional. A especialização funcional é facultativa e exterior ao desenvolvimento profissional docente. Pretende-se, com ela, reforçar competências, nunca daí resultando a criação de categorias ou desenvolvimentos verticais da carreira.
Existe uma prova de ingresso na profissão docente, de carácter eliminatório, a que teriam de se sujeitar milhares docentes contratados.	Os professores contratados, no sistema, desde que avaliados uma vez com o mínimo de Bom estão dispensados desta prova, o que significa a quase totalidade de quantos já leccionaram. São ainda abrangidos por este regime, os docentes contratados provenientes do ensino particular e cooperativo, das IPSS ou que exercem funções Ensino Português no Estrangeiro

A aposentação pelo valor correspondente ao índice 370 apenas seria possível aos Professores-Titulares e, para o regime geral da Administração Pública, a partir de 2015.

Poderão aposentar-se pelo índice 370, já entre 2012 e 2015, os docentes que, tendo seis anos de serviço no índice 340, reúnam os requisitos para a aposentação. A partir de 2015, ingressarão no escalão a que corresponde este índice, todos os docentes com 4 anos de permanência no índice 340.

#### RELATIVAMENTE A CONCURSOS PARA COLOCAÇÃO DE DOCENTES, TEREMOS

REGIME DE CONCURSOS EM VIGOR E QUE SE APLICOU, PELA PRIMEIRA VEZ, EM 2009	COMPROMISSO ASSUMIDO PELO M.E. EM ACTA NEGOCIAL
Em 2009 realizou-se um concurso que apenas garantiu a entrada nos quadros a 396 docentes. Nesse concurso foram impedidos de concorrer cerca de 10.000 docentes com habilitação própria e 30.370 Professores-Titulares. Só se realizaria novo concurso em 2013.	O ME comprometeu-se, em acta negocial, a abrir concurso no próximo ano (2011) e a fazer, até lá, um rigoroso levantamento das necessidades permanentes das escolas, com vista à abertura de vagas, bem como a negociar a alteração de vários aspectos do regime de concurso.

#### ALGUMAS DIFERENÇAS EM RELAÇÃO ÀS RESTANTES CARREIRAS E SITUAÇÃO DE VÍNCULO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

SITUAÇÃO NOS RESTANTES SECTORES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	COMPROMISSO ASSUMIDO PELO M.E. EM ACTA NEGOCIAL
Para efeito de progressão em tempo útil (antes da aposentação), o trabalhador terá de obter as classificações de Relevante (=Muito Bom) ou Excelente. Com Adequado apenas (=Bom), a carreira teria uma duração inatingível (chegariam a ser necessários entre 90 e 200 anos).	Os efeitos das classificações de Muito Bom e Excelente não reduzem as oportunidades de progressão com Bom, não colidindo com a normal progressão na carreira, mas apenas bonificam tempos de permanência nos escalões ou dispensam de obtenção de vaga.
A progressão ao escalão seguinte depende não só de estarem reunidos os requisitos exigidos (avaliação, tempo de serviço e formação), mas fica, também, dependente de autorização financeira por parte do dirigente máximo do serviço.	A progressão nunca depende de qualquer tipo de autorização. O docente progride quando reunir os requisitos estabelecidos para o escalão em que se encontra.
Os ciclos avaliativos são de 1 ano e a avaliação depende, apenas, do dirigente máximo do serviço.	Os ciclos avaliativos são de dois anos. A avaliação depende de um júri constituído na base da comissão de avaliação a criar no âmbito do Conselho Pedagógico.
Os Objectivos Individuais são obrigatórios e fixados pelo avaliador.	Os Objectivos Individuais são facultativos.
O acesso ao escalão cujo índice corresponde ao 370 da carreira docente está limitado aos técnicos superiores que o atinjam através de um processo de promoção e de grande selectividade.	O acesso ao 10.º escalão, cujo índice é o 370, é aberto a todos os docentes que o atingem em função do seu tempo de serviço.
Os vínculos de nomeação definitiva foram transformados em contratos de trabalho e os quadros dos serviços substituídos por mapas de pessoal.	Esta matéria não foi alterada, mantendo-se o mesmo tipo de vínculo anterior. As escolas e agrupamentos mantêm os seus quadros que, através de concurso a realizar no próximo ano, deverão ser preenchidos.

É tempo, agora, de obter a correcção de outros aspectos do ECD, com destaque para os horários de trabalho e os conteúdos das suas componentes, nomeadamente a não lectiva de estabelecimento.

Os professores não querem ser excepção, mas podem ser exemplo: de luta e de resultados.

É tempo de continuar a luta, também em conjunto com os restantes trabalhadores da Administração Pública: contra as quotas na avaliação e pela recuperação dos 2 anos e 4 meses retirados. Resultando estas penalizações de leis da Assembleia da República, pode, agora, a Assembleia votar a sua revogação e/ou substituição.

# Regime transitório que decorre do Acordo de Princípios, cujos efeitos serão objecto de negociação após apresentação de projecto de decreto-lei do Ministério da Educação

Actual Estrutura (nos termos do DL 270/2009)		Estrutura a aprovar a partir do Acordo de Princípios negociado	
Categoria de Professor	Professores dos Quadros com índices abaixo do 167	Não existe nada no Acordo de Princípios para estes casos	
	1º Escalão – Índice 167	1.º Escalão – Índice 167	Mantém o tempo de serviço já prestado nesse índice.
	2º Escalão – Índice 188	2.º Escalão – Índice 188	Mantém o tempo de serviço já prestado nesse índice.
	3º Escalão – Índice 205	3.º Escalão – Índice 205	Mantém o tempo de serviço já prestado nesse índice.
	4º Escalão – Índice 218	4.º Escalão – Índice 218	Mantém o tempo de serviço já prestado nesse índice.
	5º Escalão – Índice 235	5.º Escalão – Índice 235	Mantém o tempo de serviço já prestado nesse índice.
	6º Escalão – Índice 245	6.º Escalão – Índice 245	
	7º Escalão – Índice 272	7.º Escalão – Índice 272	
	Ex-8º Escalão – Índice 245	Reposicionados 8.º Escalão – Índice 299	
	Ex-9º Escalão – Índice 299	Reposicionados 8º Escalão – Índice 299	Este reposicionamento ocorre quando atingirem 6 anos de serviço prestado no índice 245.  A passagem ao 7º Escalão – Índice 272, ocorre nos termos das condições gerais de progressão <sup>3</sup> .  A progressão ao 9º Escalão – Índice 340, ocorre nos seguintes termos: • Até final de 2014 – quando somarem 6 anos de serviço no índice 299; • A partir de 2015 – nos termos das condições gerais de progressão, que obrigam a uma permanência no índice 299 de 4 anos.
Categoria de Professor Titular		Reposicionados no 8º Escalão – Índice 299	
	1º Escalão – Índice 245	Reposicionados no 8º Escalão – Índice 299	Este reposicionamento ocorre quando atingirem 6 anos de serviço prestado no índice 245.
	2º Escalão – Índice 299	Reposicionados no 8º Escalão – Índice 299	A passagem ao 7º Escalão – Índice 272, ocorre nos termos das condições gerais de progressão <sup>3</sup> .  A progressão ao 9º Escalão – Índice 340, ocorre nos seguintes termos: • Até final de 2014 – quando somarem 6 anos de serviço no índice 299; • A partir de 2015 – nos termos das condições gerais de progressão, que obrigam a uma permanência no índice 299 de 4 anos.
	3º Escalão – Índice 340	Reposicionados no 7º escalão – Índice 272	A progressão ao 10º Escalão – Índice 370 <sup>4</sup> , ocorre nos seguintes termos: • Até final de 2012: desde que com 6 anos no índice 340 e 2 menções de Muito Bom ou Excelente; • 2013 e 2014: desde que com 6 anos de serviço no índice 340 e pelo menos uma menção de Muito Bom ou Excelente e nenhuma inferior a Bom; • De 2012 a 2014: Desde que com 6 anos de serviço no índice 340 e reúnem os requisitos necessários à aposentação; • A partir de 2015: De acordo com as regras gerais de progressão (4 anos de permanência no índice 340 avaliados com pelo menos Bom).
	4º Escalão – Índice 370	10º Escalão – Índice 370	

<sup>1</sup> Escalão sem professores, já que a entrada no mesmo depende de prévia aprovação em prova pública de acesso à categoria de professor titular, à qual nenhum professor se submeteu.

<sup>2</sup> Escalão sem professores, já que a entrada no mesmo depende de prévia aprovação em prova pública de acesso à categoria de professor titular – à qual nenhum professor se submeteu –, de admissão a concurso de acesso à categoria de Professor Titular – que nunca teve lugar – e de não entrada nessa categoria por falta de vaga.

<sup>3</sup> Para além das regras gerais de progressão, a progressão ao 7º escalão está também dependente da existência de vaga, para os professores que na avaliação de desempenho imediatamente anterior à progressão pretendida tenham obtido Bom.

<sup>4</sup> No âmbito das carreiras do regime geral da Administração Pública, o índice 370 só é atingível a partir de 2015.



# As respostas *possíveis*, mesmo às perguntas *impossíveis*, numa entrevista ao Secretário-Geral da FENPROF



Mário Nogueira em declarações à comunicação social, no ME

O blog "Topo da Carreira" publicou uma entrevista ao Secretário Geral da FENPROF.

"30 perguntas impossíveis" para as quais obtém 30 respostas que não são, como alguns gostam de dizer, a entrevista oficial da FENPROF. Para quem ainda tenha dúvidas, vale a pena ler aqui ou no blog <http://topodacarreira.wordpress.com/>. Uma abordagem muito directa e "sem papas na língua" sobre o acordo com o ME.

*Préambulo: Reconhecendo as alterações importantes que este acordo permite no tocante à ADD e à estruturação de uma carreira única, as questões que se colocam são as que se prendem com aspectos considerados negativos.*

Mário Nogueira: (Pós-préambulo) Primeira nota: as respostas não se limitam a reflectir a minha opinião, pois esta foi construída no quadro de reflexão desenvolvido pelo Secretariado Nacional da FENPROF. Segunda nota: a FENPROF é a maior e mais representativa organização sindical dos docentes portugueses, daí ter responsabilidades acrescidas que, em todos os momentos, sabe honrar. Penúltima nota: Preocupo-me... reparei que "Governo" foi escrito com maiúscula e "sindicato" com minúscula... interrogo-me: será que 35 anos de democracia não resolveram estigmas criados pelos 48 anteriores... subconsciente, claro... Última notinha: está grande, mas convém ler tudo até ao fim...

## 1. Basta colocar os sindicatos em maratona negocial para eles assinarem um entendimento?

**MN** - Não! Para que haja acordo, é necessário um consenso mínimo no que respeita ao conteúdo e que o conjunto se considere globalmente positivo. Partimos sempre para a negociação com os objectivos máximos devidamente fixados; definimos um patamar a partir do qual se considera que o peso do positivo supera o do negativo; nesse patamar estabelecemos níveis: os que são aceitáveis e já permitem acordo e os que nem por isso; quando se chega ao nível do acordo há ainda gradações: absoluto, global, de princípios. Não sendo absoluto, tem aspectos críticos que se devem manifestar. Ora, chegados ao patamar positivo, atingir, dentro deste, um nível desejável e, a seguir, "puxar" até onde for possível, leva o seu tempo muito, por vezes (neste momento, difícil é perceber quando se atingiu o ponto em

## 2. Quem necessitava mais do acordo: os sindicatos ou o Governo?

**MN** - Os professores! Entre muitos outros:

- Os mais de 20.000 que se sujeitariam a uma prova de ingresso eliminatória;
- Os mais de 100.000 que estagnariam na carreira em escalão intermédio, ainda que avaliados com Bom ou classificação superior (destes, já havia cerca de 40.000 impossibilitados de progredir);
- Os mais de 30.000 que não puderam concorrer e os muitos milhares que procuram a estabilidade com o ingresso num quadro (todos estes teriam de esperar até 2013 se, nesse momento, ainda existisse concurso e a selecção não tivesse sido transferida para a discricionariedade das escolas);
- Os milhares que teriam de se aposentar sem aceder ao novo índice de topo, apesar de se encontrarem no 340 há 14 ou 15 anos...

Provavelmente este acordo dá jeito ao Governo, por isso foi até onde nunca pensou ir. Seguramente seria muito mais cómodo, para a FENPROF, não o assinar, mas então das duas uma: ou deixava cair um conjunto de ganhos, pois não teria legitimidade para exigir que o Governo mantivesse (e não manteria) cedências importantes; ou, se soubesse que outros assinariam, assumir uma posição oportunista e ficar de fora... sinceramente, penso que, em tudo, devemos ser honestos, até na política.

que a corda parte). Não perceber, pode levar a que se perca tudo e a história das negociações está cheia de exemplos em que se perderam possíveis ganhos que seriam importantes para muita gente que luta e que da luta espera resultados. Quando não se alcançam, muitas vezes há desistências porque surge o desânimo e deixa de se acreditar...

## 3. Um bom acordo para os sindicatos só teria de assegurar o fim da divisão da carreira e que os "bons" professores chegassem ao topo?

**MN** - Para a FENPROF, um acordo teria sempre de garantir, à cabeça, que os bons professores chegassem ao topo, o que obrigaria à efectiva eliminação da divisão da carreira. Sendo obrigatório, um acordo não poderia esgotar-se nesse aspecto. Deste acordo resultam ganhos importantes para os docentes. Não tão elevados quanto o seu mérito profissional justificaria, é certo, mas extremamente relevantes num contexto (que não é só nacional) de enorme complexidade nos planos político, social e económico. Eu diria que foram obtidos em verdadeiro contra-ciclo, o que os torna ainda mais importantes. Mesmo em relação à ADD, não sendo este o modelo que a FENPROF defende, alguns dos aspectos que o tornam mais negativo são exteriores ao modelo. Por exemplo, as quotas ou a periodicidade apertada (anual em todos os sectores, excepto nos professores) resultam de um quadro legal superior (Lei da Assembleia da República) que não poderá ser mudada por Decreto-Lei; igualmente, o actual regime de gestão das escolas transforma o Conselho Pedagógico em "coutada" do director e esse é outro problema, não o facto de a avaliação se desenvolver naquele âmbito. São problemas acrescidos, que eu diria não serem menores quando comparados com a estrutura do modelo em si.

## 4. O acordo assinado constitui uma traição às expectativas dos professores mais empenhados na luta durante os últimos 4 anos? Concretamente os professores dos antigos 7º e 8º escalões?

**MN** - Os professores mais empenhados na luta são, por natureza, informados, esclarecidos e capazes não apenas de pensar, mas de reflectir. Esses sabem que vivemos um momento de grande ataque a quem trabalha.

- Sabem - porque foram contra e lutaram - que existe um Código de Trabalho e um Regime de Vínculos, Carreiras e Remunerações, impostos pelo Governo, que destroem carreiras, transformam vínculos definitivos em contratos de trabalho, re-

duzem salários e eliminam direitos;

- Sabem que na Administração Pública (AP), em todos os sectores, excepto, agora, nos professores, as carreiras se organizam por categorias;

- Sabem que na AP, em todos os sectores, excepto, agora, nos professores, um trabalhador classificado com *Bom* (correspondente a *Adequado*) não atinge o topo da carreira (na melhor hipótese demoraria 50 anos, podendo chegar aos 200 anos) e que mesmo com "Relevante" (o nosso *Muito Bom*, sujeito a quotas) demorará entre 30 e 40 anos;

- Sabem que, ao contrário da restante AP, os professores logo que reúnam os requisitos para progredir, progredirão sem necessitar de autorização do director;

- Sabem que não deixámos que questionassem os nossos vínculos e que não passaram (quando tentaram) nem passarão a contrato de trabalho (só se nos distraíramos);

- Sabem que, enquanto em toda a AP, só um número reduzido de técnicos superiores (assessores principais) atingirá o correspondente ao seu índice 370, todos os professores o atingirão desde que avaliados com *Bom*;

- Sabem que na AP a avaliação é anual e o principal instrumento de avaliação é a "boa vontade do dirigente máximo do serviço" não havendo órgãos colectivos a intervir na avaliação;

- Sabem tudo isso aqueles que lutam conscientemente... e são a maioria.

Já em relação aos colegas que se encontram nos antigos 7.º e 8.º escalões o que sabemos?! Sabemos que, devido ao "ECD do ME", que é o que vigora, 15.426 docentes do antigo 7.º e 9.305 do antigo 8.º (portanto, 24.731 no total) estavam impedidos de concorrer e que apenas os 5.731 do antigo 8.º, que eram titulares, tinham essa garantia (e mesmo estes agora chegarão ao índice 370, não em 18, mas em 12 anos). Se a este desbloqueamento se chamasse traição, o que teria feio a FENPROF caso, irresponsavelmente, optasse (por interesses, decerto menos claros) por manter bloqueada a carreira destes professores?!

## 5. A data de 2013 não será curta de mais para garantir um fluxo normal na carreira? Para muitos professores antes dessa data não conseguirão superar os 5º e 7º escalões?

**MN** - Se chegar ao fim, 2013 é quando termina a actual Legislatura. Como tal, o Governo não assumiria um compromisso que fosse para além desse ano e pretendia, até, cingir-se ao ano 2010. Foi o mais que poderíamos ter chegado, por razões óbvias, mas conseguimos, ainda, que ficasse previsto que qualquer alteração só



Nós conseguimos fazer valer posições quando, em sede negocial, apresentamos contrapropostas e fazemos valer o poder que a luta nos dá. Mas todos sabemos que a luta sem resultados não faz crescer a mobilização, pelo contrário.



após negociação sindical. Recordo que o actual ECD durou 4 meses e o anterior 2 anos. Mas parece-me que há uma contradição na pergunta: se isto fosse realmente mau, 2013 mereceria ser criticado por excesso e não por defeito. É assim ou estarei enganado?

#### 6. Será correcto que só ao fim de 12 anos de serviço um professor possa desempenhar cargos de responsabilidade na escola?

**MN** - Eu completaria: excepcionalmente, isso é possível ao fim de 8 anos. O problema aqui é o princípio: deverá ou não, para o desempenho de cargos de avaliação, gestão da formação e supervisão pedagógica existir um tempo mínimo de experiência? Ultrapassada esta questão, que é a principal, discutirmos se são 6, 8, 12 ou quaisquer outros é daquelas que não tem fim porque não há lógica que recomende critérios

#### 7. No acordo não continua subjacente toda uma concepção de escola a duas velocidades: a escola dos 3 últimos escalões e a escola dos outros? Dito de outra forma o acordo não cimenta a filosofia dos titulares embora de outra forma?

**MN** - Não me parece. Os titulares tinham uma carreira própria, um conteúdo funcional exclusivo e, na quase totalidade dos casos, sem qualquer formação específica para aquilo a que estavam obrigados para além da actividade lectiva. O que agora surge é a atribuição, preferencial, de responsabilidades a docentes com mais anos de experiência e formação especializada. Se não tiverem essa formação deixam de ser a preferência e mesmo que a tenham não estão obrigados a desempenhar aquelas funções. Em nenhum caso passam a ter uma situação privilegiada de carreira. Será que é a mesma coisa?!

#### 8. Podemos dizer, no global, sobre as alterações na carreira: passámos de um regime de ordens em que 30% dos professores tinham direito a tudo para um regime em que todos teoricamente têm direito a tudo, mas não sabem se o conseguem.

**MN** - Ninguém sabe se consegue, pois pode ser avaliado negativamente e, nesse caso, nada conseguem. Como tenho boa opinião dos professores, considero-os profissionais competentes, capazes e empenhados, sei que praticamente todos conseguirão. A única verdade é que passamos de um regime em que 33% poderiam ter tudo (isto no limite das vagas) e 66% ficariam irremediavelmente pelo meio da carreira, para outro em que 100% dos

professores, se classificados com *Bom* ou acima disso, chegarão ao topo, embora em ritmos diferentes mas todos antes de se aposentarem. Isto é incomparavelmente melhor.

#### 9. Convince-me, dá-me argumentos que é um bom acordo, que não deixamos cair em 14 horas o que exigimos durante...

**MN** - Os argumentos estão nas respostas anteriores e nas seguintes; o convencimento é coisa que deixo à inteligência de cada um, pois não me compete convencer seja quem for acredito na inteligência e na honestidade de cada um, logo de todos os outros o que conseguimos em sete reuniões, a última das quais com uma duração de 14 horas, é fruto de 4 grandes manifestações (30.000, 80.000, 100.000 e 120.000), duas enormes greves (90% e 93% de adesão), vários abaixo-assinados, diversas vigílias tenho a certeza de uma coisa e só dessa: se continuarmos a lutar conseguiremos mais coisas.

#### 10. Um acordo pressionado, ou um acordo à pressa? Porquê a necessidade de acabar naquele dia?

**MN** - Um acordo responsável. Dali para a frente, nesta fase do processo de revisão, não haveria mais nada a conseguir e, ainda que não ficássemos com a carreira dividida, na melhor hipótese, o ME imporia as regras do seu primeiro texto deixando cair tudo o que, para além dele, cedera com o intuito de obter o acordo. Note-se que não encerrou qualquer processo, antes se avançou para uma fase posterior em que será feita a tradução legal deste acordo de princípios e serão revistos mais aspectos. É claro que poderíamos (e poderemos) tentar arrastar, o mais possível, esta negociação, mas carregariamos o ónus de arrastar com ela a vigência do "ECD do ME" com todos os seus constrangimentos.

#### 11. Tínhamos ou não a faca e o queijo na mão, poderíamos ou não ter ido mais longe? Quem, para além de nós, detinha o queijo?

**MN** - Não sei o que, neste caso, são o queijo e a faca. Se o queijo for o Decreto-Lei que contém o ECD e a faca o poder para, não havendo acordo, impor bom, então falamos do Governo. Como se sabe, e essa é mais uma das distorções da democracia, em negociação as partes não são iguais. Quando se desentendem, há uma que tem o poder de decidir e impor; nós conseguimos fazer valer posições quando, em sede negocial, apresentamos contrapropostas e fazemos valer o poder que a luta nos dá. Mas todos sabemos que a luta sem resul-

tados não faz crescer a mobilização, pelo contrário.

É claro que estamos a falar das regras da negociação na Administração Pública. No sector privado, quando há acordo, as novas regras apenas se aplicam aos associados da organização que o celebrou, bem como aos trabalhadores que expressem formalmente vontade em ser abrangidos. O Governo pretende aplicar estas regras de contratação colectiva à AP substituindo o conceito de negociação colectiva. Temos rejeitado, mas talvez isso dê mais descanso a alguns, permitindo que se respeite e sua opção. Neste caso, manter-se-iam sujeitos às regras previstas no anterior ECD, agora estabelecidas no Decreto-Lei n.º 270/2009, de 30 de Setembro. Quando se esgotasse o prazo de vigência, caducaria e aplicar-se-iam as regras gerais da AP. Não me parece que seja essa a vontade da generalidade dos professores, pois sabem que ficariam a perder muito.

#### 12. O que poderemos ainda recuperar na regulamentação?

**MN** - Para já não há regulamentação, pois ainda não há, sequer, legislação produzida. Vamos elaborar o quadro legal geral, depois se verá o que fica por regulamentar.

#### 13. Evitámos a Assembleia. Porquê a noção que aí perderíamos, de certeza?

**MN** - Não sei, de certeza, que perderíamos, mas também não sei se ganharíamos. Vi o que se passou com a suspensão da avaliação e os compromissos não respeitados do PSD; Recordo que as quotas foram criadas em 2004 pelo PSD; reterho o que, dois dias antes do acordo, um dos deputados do PSD com maiores responsabilidades na área da Educação criticou o ME, em artigo de opinião, por, eventualmente, vir a permitir que todos os bons professores atingissem o topo da carreira e fico sem grandes certezas. Mas sei que esta é matéria do Governo e seria também uma derrota dos professores se não o obrigássemos a chegar a este acordo sobre a carreira. Não esqueço, ainda, que um ECD em Lei da Assembleia poderia ser um problema grande para futuras alterações

#### 14. Ganhámos a divisão em titulares, perdemos a ADD, que continua uma palhaçada e poderá cair de podre, mantivemos vagas e quotas, enfim, para quem não é jornalista, mas prof e está "lá dentro" todos os dias e sabe como as coisas se passam, como pode ser expectável que alguém levante o luto e a luta contra o "ECD do ME"?

**MN** - As quotas são de uma Lei da Assembleia da República (que contém o SIADAP)

e que, por força da lei, fazem parte do ECD. Perante a impossibilidade de as eliminarmos (por decreto seria ilegal) tentámos atenuar os seus efeitos e acho que fomos bem sucedidos. Já as vagas são, em qualquer carreira da AP, definidoras do acesso a categorias superiores, garantindo o acesso, apenas, de um pequeno grupo (como acontecia com os titulares). Agora não é assim, são reguladoras de fluxos e determinam ritmos de progressão. A ADD não é a que nós defendemos, mas o problema ainda maior deste modelo é o regime de gestão em que se desenvolve e, particularmente, a composição e forma de constituição do Conselho Pedagógico. Mesmo os ciclos de 2 anos, sendo demasiado curtos, são únicos na AP, pois em todos os restantes sectores são de 1 ano. Também acho que a aplicação desta avaliação nas escolas dará um enorme sururu, instalar-se-ão conflitos, lutar-se-á pela milésima, haverá instabilidade, guerrinhas entre pessoas que deveriam cooperar, os recursos a tribunal aumentarão temos a tranquilidade de consciência própria de quem, mais uma vez, alertou para isso os responsáveis políticos. Cá estaremos, não tarda, para denunciarmos os problemas e alterarmos o modelo. É daquelas coisas em que, infelizmente, voltaremos a ter razão e em que continuaremos a apoiar, individualmente, os professores nossos sindicalizados.

#### 15. A Gestão, os horários de trabalho, e o mais que estará em discussão a partir de dia 20, esperaremos o mesmo, reuniremos para obter o que já temos e, às vezes, pior?

**MN** - A gestão não estará em agenda no dia 20, pois ainda estaremos a negociar aspectos do ECD. Os horários de trabalho serão a prioridade no dia 20, nomeadamente no que respeita à sua organização e conteúdos das diversas componentes. As propostas da FENPROF, que levaremos, serão em breve divulgadas. Não percebo o final da pergunta. Nunca reunimos à espera do mesmo ou, talvez, de pior, e desta vez não foi assim, de todo, que as coisas se concluíram.

#### 16. Hipóteses de deixar cair a parte pior do documento, o regime transitório, nomeadamente a estupidez de carregar com uma bonificação de 0,5 em cima de valores não de Bom, mas valores que vão de 6,5 a 10, uns às centésimas, outros às milésimas, consoante os Directores optaram por atribuir o valor real - se aquilo tinha algo de real a cada parâmetro - e notar administrativamente quem não tinha pedido aulas assistidas, avaliação na componente científico-pedagógica, ou a outra opção, que foi encaixar os pa-

#### râmetros, baixando-os de modo a que a nota global ficasse dentro do limite do 7?

**MN** - A majoração de 0,5 é fundamental para a progressão dos que, no acesso a dois dos dez momentos da carreira, não entrarem no primeiro "contingente". Se tal não existisse, esses professores seriam sempre ultrapassados pelos do ano seguinte. É evidente que isto obriga os pro-



fessores a exigirem uma avaliação séria e justa, nunca dependente de lógicas meramente administrativas ou desresponsabilizadoras. Falta conhecer ainda a regulamentação e também os instrumentos que, segundo o ME, serão poucos e simples. Vamos ver e depois cá estaremos para as indispensáveis alterações que o ME só admitia em 2014, mas teve de antecipar dois anos.

#### 17. Defendemos os que, dentro dos 120 mil que vieram para a rua, resistiram à entrega dos OI's (agora declarada facultativa, sim), mas, tb, às aulas assistidas, impedidos de chegar, por este meio a classificações que lhes permitem progredir na carreira tantas perdas, ou oferecemos a cabecinha dos imolados?

**MN** - Os que resistiram à entrega de Objectivos Individuais (OI) viram, por força da acção sindical, os directores a terem de os avaliar. Na sequência do acordo os OI, agora de forma legalmente assumida,

**A FENPROF tem recebido inúmeros contributos de professores que chamam a atenção para um ou outro aspecto e está atenta, também com os seus juristas e demais técnicos a identificar situações que devam ser acauteladas e/ou corrigidas.**





Como tenho boa opinião dos professores, considero-os profissionais competentes, capazes e empenhados, sei que praticamente todos conseguirão. A única verdade é que passamos de um regime em que 33% poderiam ter tudo (isto no limite das vagas) e 66% ficariam irremediavelmente pelo meio da carreira, para outro em que 100% dos professores, se classificados com *Bom* ou acima disso, chegarão ao topo, embora em ritmos diferentes mas todos antes de se aposentarem. Isto é incomparavelmente melhor.

passarão a ser facultativos (mais um pequeno ganho que tinha esquecido antes). E quanto às duas aulas assistidas, ainda que discordando da forma como aqui surgem, não me parece que os professores tenham medo disso. Acho, isso sim, é que vai instalar-se a balbúrdia nas escolas, tantos serão os assistidos e os assistentes e isso preocupa-me mas essa será questão "gorda" que teremos já na primeira revisão do modelo, estou certo. Os imolados serão os que não conseguirão chegar ao *Bom*?! Porque acredito nos professores, não acredito que seja um número que se afaste do residual... olho para o que aconteceu nestes dois anos e no conjunto de 150.000 professores parece que há 11 casos... nem sei se chega a residual ou se esgota no irrelevante.

**18. Achas que os 120 mil, ou os 150 mil estão na generalidade, satisfeitos com o acordo? Ou que o encaram na perspectiva da traição?**

**MN** - Esta pergunta é igual à 4, só que aberta a todos os professores. Por esse motivo, adopto a respectiva resposta, só

que agora generalizo-a.

**19. Por que razão tinha o acordo que ser assinado a 7 de Janeiro em regime de reunião non-stop?**

**MN** - Não tinha, claro, mas foi a melhor opção. A pressão a que o Governo estava sujeito naquele momento era-nos favorável. Aquela a que estaria depois de ler e ouvir os seus conselheiros, os opinion-makers, outros sectores da AP (e, talvez, de fazer melhor as contas) ser-nos-ia desfavorável. Não obteríamos melhores resultados, como provam inúmeros processos negociais nos mais diversos sectores e nos mais variados países...

**20. Ao ficarem fechados em salas separadas, incomunicáveis, não se sentiram como suspeitos de um crime ou reféns?**

**MN** - Ficámos em salas separadas (eram mesas diferentes que reuniam à mesma hora), mas não incomunicáveis, reféns ou presos como criminosos. Conversámos no corredor sempre que entendemos e estivemos nas salas uns dos outros onde entra-

vamos se nos apetecesse. Subimos e descemos entre andares e até ao rés-do-chão onde conversávamos com quem estava. Em duas das vezes em que descemos, aproveitámos e reunimos o Secretariado Nacional da FENPROF nas instalações do próprio Ministério da Educação a quem solicitámos a utilização (recordo que, com a anterior equipa ministerial, nem no hall éramos autorizados a prestar declarações à comunicação social). Sempre que os oito elementos, às vezes dez, do grupo negociador queriam conversar entre si, pedíamos aos representantes do ME que nos deixassem sozinhos, o que foi sempre respeitado. Portanto, essa cena de filme do Canal Fox Crime só mesmo por brincadeira e a FENPROF esteve, também neste processo, como está sempre, de uma forma muito séria. Aliás, como os professores merecem e exigem.

**21. Em que condições podiam ir...**

**MN** - ... **À casa de banho:** Condição: as instalações sanitárias encontrarem-se desocupadas. Requisito: ter vontade de ir à casa de banho.

... **Fumar:** Condição: ter cigarros e não incomodar os outros, fumando na sala de reuniões. Requisito: ter vontade de fumar e dirigir-se a uma sala que não soube onde ficava porque não fumo.

... **Falar com outros sindicalistas das outras salas:** Condição: ser necessário falar com outros sindicalistas para trocarmos opiniões sobre o que estava em causa. Requisito: encontrar os outros sindicalistas. Por exemplo, as reuniões dos sindicalistas do Secretariado Nacional da FENPROF eram marcadas com cinco minutos de antecedência por sms. Estavam sempre todos.

**22. Não estarão neste momento pior, no curto e médio prazo, todos os docentes até ao 4º escalão de professor (índice 218)?**

**MN** - Os docentes até ao 4.º escalão, no imediato, estão na mesma se comparados com o que acontecia com o DL 270/2009, melhor do que estariam com o DL 15/2009 e muito melhor do que seria a sua situação com o DL 312/99, mesmo tendo em conta o final do faseamento a que se sujeitaram até Outubro de 2001. A FENPROF divulgará, em breve, um conjunto de quadros que contribuirá para uma melhor compreensão do que se irá passar.

**23. Que margem existe para corrigir as falhas de tipo prático e técnico existentes no acordo?**

**MN** - A margem necessária para que, identificados erros, possam ser corrigidos.

A FENPROF tem recebido inúmeros contributos de professores que chamam a atenção para um ou outro aspecto e está atenta, também com os seus juristas e demais técnicos a identificar situações que devam ser acauteladas e/ou corrigidas.

**24. Há mais matérias acordadas em "off the record" que não possam ser divulgadas por serem "segredo de Estado"?**

**MN** - Não há matérias acordadas "off the record", nem "segredos de Estado". Os únicos aspectos que não constam do acordo estão na acta e são o início de uma nova fase negocial em 20 de Janeiro e a realização de concurso em 2011.

**25. Não sentiram que os vossos interlocutores directos não tinham capacidade de decisão, sendo tudo decidido algures?**

**MN** - Os nossos interlocutores directos estavam, como sempre estão, em representação do Governo. Tal como nós consultámos a direcção da FENPROF, ali presente, eles terão consultado outras instâncias mais elevadas do Governo. São assim as coisas, como todos sabemos. E é natural que sejam assim...

**26. Até que ponto é correcto aceitar uma "acordo" que apresenta situações com efeitos retroactivos, nomeadamente quanto aos resultados do 1º ciclo de ADD?**

**MN** - Se a referência é aos efeitos do *Muito Bom* e *Excelente* no acesso às vagas, em 2010, aos 5.º e 7.º escalões, é simples: ficando dispensados, não ocupam vagas que, assim, são integralmente disponibilizadas para os *Bons*, alargando o universo de quantos progredirão. Na defesa dos interesses do maior número possível de professores, não poderíamos ter outra posição, mas já deixámos clara a nossa posição de que aqueles efeitos terão de ser anulados para o concurso do próximo ano, cuja enquadramento legal terá de ser alterado.

**27. É verdade que o S.E. Ventura é o "polícia bom" e o P.M., o ausente, o "polícia mau"?**

**MN** - Desconheço se algum é polícia. O S.E. Alexandre Ventura sei que esteve na Inspeção Geral de Educação, o P.M. José Sócrates parece que não. O primeiro acho que foi professor, o segundo, segundo sei, deu aulas.

**28. O que jantaram não tinha calorias de consumo rápido suficientes para despertar os neurónios marotos?**

**MN** - Não jantámos. Eu comi uma sandes mista e bebi um sumo, julgo que de pêssego... e bebi água.

**29. Este não foi um acordo à medida dos já titulares ou daqueles que o não sendo, podiam sê-lo?**

**MN** - Não. Foi um acordo à medida dos Professores, tendo em conta a complexidade do contexto em que teve lugar: um país que discute um aumento de 25 euros para quem recebe 450 ilíquidos e se há ou não dinheiro para pagar subsídio a 350.000 dos 700.000 desempregados. Às vezes parece que nos esquecemos disto, dos outros, de tudo... Espero que não tenhamos, um dia destes, de ter de defender este acordo na rua, exigindo que seja respeitado.

**30. Por que razão parece que um modelo de ADD que avalie mesmo o desempenho dos docentes não é uma preocupação de quase ninguém?**

**MN** - Parece?! A FENPROF procurou fazer esse exercício e apresentou um modelo que nem mereceu críticas muito grandes. Já o Governo apresentou aquilo que, naturalmente, convém aos seus (maus) intentos, claro. Depois, foram aparecendo outras propostas, mas, sobre essas, ou não li, ou li e discordei ou li e não percebi... culpa minha, talvez.

E concluo...

...Sei que no fim disto tudo, haverá quem considere que dei as respostas de acordo com o que penso e defendo e que aproveitei para fazer propaganda àquilo em que acredito. Admito que foi assim, ou melhor, sei que foi assim... acontece que, sinceramente, não consigo defender aquilo em que não acredito... Será defeito? Talvez, mas gosto assim! ■



“  
Mesmo em relação à Avaliação do Desempenho, não sendo este o modelo que a FENPROF defende, alguns dos aspectos que o tornam mais negativo são exteriores ao modelo. Por exemplo, as quotas ou a periodicidade apertada (anual em todos os sectores, excepto nos professores) resultam de um quadro legal superior (Lei da Assembleia da República) que não poderá ser mudada por Decreto-Lei; igualmente, o actual regime de gestão das escolas transforma o Conselho Pedagógico em "coutada" do director e esse é outro problema, não o facto de a avaliação se desenvolver naquele âmbito. São problemas acrescidos, que eu diria não serem menores quando comparados com a estrutura do modelo em si.



# Revisão do ECD

## Horário e Regime de Trabalho

Os horários de trabalho dos docentes, actualmente em vigor, são pedagogicamente inaceitáveis, particularmente no que respeita à componente não lectiva de estabelecimento.

O registo da totalidade de tempos da chamada componente não lectiva de estabelecimento no horário dos docentes veio provocar, deliberadamente, uma confusão que urge superar, entre aquela componente e a lectiva, correspondente ao trabalho directo com os alunos em contexto de sala de aula.

No que respeita aos 2º e 3º ciclos do ensino básico, ensino secundário e educação especial, quando foram alterados os tempos lectivos de 50 para 45 minutos, foi regulamentada uma nova "componente" do horário, a que se chamou "outras actividades", correspondente a um ou dois tempos de 45 minutos, consoante o número de horas lectivas dos horários docentes: de 22 a 18 – 2 tempos; de 16 a 14 – 1 tempo (3ª coluna). À data, a grande discussão foi sobre a impossibilidade e mesmo a incorrecção e falta de adequação pedagógica de uma ainda maior sobrecarga dos horários com mais trabalho com alunos, eventualmente com mais turmas.

Na sequência desta discussão, ficou definido que aqueles tempos apenas poderiam ser ocupados com actividades com alunos quando se tratasse de enriquecimento curricular. Mais tarde, em flagrante desrespeito com o previsto, esses tempos começaram a ser destinados, também, à leccionação de apoios pedagógicos. Este percurso interpretativo não é aceitável, na medida em que a introdução de mais actividades com alunos (mesmo exteriores ao contexto de sala de aula) implica sempre uma sobrecarga de trabalho, a que não é alheia a necessidade de aumentar o tempo de trabalho individual para a preparação das actividades a desenvolver.

Na anterior Legislação, toda a história e discussão realizada em torno dos horários de trabalho dos docentes, acabou por resultar na imposição do registo, nos horários, da totalidade das horas da componente não lectiva resultante das horas de redução ao abrigo do artigo 79º do ECD (2º e 3º CEB, Ensino Secundário e Educação Especial), a que se acrescentaram as chamadas horas de estabelecimento (no mínimo 1 hora semanal), obrigatórias para todos os ciclos/níveis de ensino. Estas horas destinaram-se ao desempenho de cargos, reuniões, coordenação de activi-

dades de animação e de apoio à família ou supervisão pedagógica das actividades de enriquecimento curricular, bem como para as chamadas "substituições dos docentes" em falta. Recorde-se que a "substituição" já existia no ECD, sendo considerada serviço docente extraordinário, pois tratava-se, efectivamente, de um aumento do horário lectivo dos docentes, actividade que, muitas vezes, apresenta um elevado grau de dificuldade, por se tratar de um trabalho desenvolvido com turmas desconhecidas dos docentes.

No caso da Educação Pré-Escolar e 1º CEB, o apoio ao estudo aumentou, de facto, a componente lectiva em 90 minutos.

Para além do que antes se referiu, o ECD revisto em 2007, entre outros aspectos, introduziu actividades claramente lectivas na componente não lectiva (alíneas j), l) e m) do nº 3 e nº 4 do artº 82º).

Como se previa, rapidamente os professores começaram a ver sobrecarregada a componente não lectiva do seu horário com horas de substituição e outras actividades que são, de facto, lectivas, designadamente apoios, tutorias, apoio a alunos para quem o português é língua não materna, coadjuvações e inúmeras reuniões.

Em resultado destas medidas, foi efectivamente aumentado o horário de trabalho dos docentes: na Educação Pré-Escolar e 1º Ciclo do Ensino Básico, com o apoio ao estudo, dinamização de actividades de enriquecimento curricular ou actividades de ocupação plena dos alunos nos diferentes espaços escolares (25 horas + 90 minutos); nos 2º e 3º CEB, Ensino Secundário e Educação Especial, os docentes com mais tempo de serviço (e que, por essa razão, tinham a sua componente lectiva reduzida) ficaram com os horários praticamente preenchidos com trabalho directo com alunos em sala de aula. Isto é, apesar do direito conferido pelo ECD de reduzir os horários lectivos dos docentes do 2º, 3º CEB, Ensino Secundário e Educação Especial em função da idade e tempo de serviço, estes docentes continuaram a ter horários com 24/25.../27 tempos, maioritariamente preenchidos com actividades com alunos (tempos lectivos com as suas turmas + tempos para outras actividades – compensação dos 45 minutos e componente não lectiva de estabelecimento – reduções do artigo 79º mais os tempos de estabelecimento determinados pelas escolas).

Apesar de algumas alterações pontuais introduzidas na lei como, por exemplo,

a limitação de horas de substituição a 50% da componente não lectiva de estabelecimento, a verdade é que os horários dos docentes são, hoje, verdadeiramente irracionais, atendendo ao esforço que é exigido na preparação das aulas, na elaboração de textos e fichas, dos testes, da formação, das reuniões de conselho de turma, grupo e departamento curricular, a que cada vez mais frequentemente são chamados... a que acrescem as horas que têm de permanecer na escola para realizar tarefas de acompanhamento dos alunos, isto é, trabalho lectivo ou equiparado que, também ele, exige tempo de trabalho individual para a sua preparação.

Há ainda que referir que o conceito de "actividades de enriquecimento curricular" acabou por, na prática, incluir inúmeras actividades lectivas, encobertas com outro nome, desde apoios individualizados, actividades de substituição, apoio ao estudo, ensino do Português como segunda língua, coadjuvação de outros docentes, etc.

Finalmente, toda esta situação relativa à sobrecarga dos horários de trabalho tem sido violentamente agravada pelo facto de se manterem abusos generalizados quanto à participação dos docentes em reuniões que não têm carácter ocasional, mas que são convocadas como se, realmente, o tivessem. Nas escolas, sob pressão, promovem-se leituras abusivas da legislação que levam a tratar todas as reuniões como se fossem ocasionais, decorrendo daqui mais um claro e perigoso factor de sobrecarga de trabalho.

### Propostas

Sendo a actividade docente, comprovadamente, uma actividade de elevado desgaste físico e psicológico, na medida em que decorre num clima de permanente contacto e interacção com outros – os alunos –, exigindo uma cada vez maior formação científica, pedagógica e pessoal, a que deve corresponder um horário de trabalho compatível com as exigências que a nível de trabalho individual se colocam aos professores;

Sendo fundamental assegurar uma componente individual que permita a permanente actualização científica e pedagógica, bem como a exigência cada vez maior na preparação das aulas, na elaboração de textos, fichas, testes e avaliação dos alunos;

Sendo verdadeiramente inaceitável a promiscuidade hoje existente entre o conteúdo da componente lectiva e as chama-

“ Toda esta situação relativa à sobrecarga dos horários de trabalho tem sido violentamente agravada pelo facto de se manterem abusos generalizados sobre a participação dos docentes em reuniões que não têm carácter ocasional, como é natural, a grande maioria das que são convocadas”



das actividades de enriquecimento curricular, que, sendo da mesma natureza, são integradas na componente não lectiva;

Devendo as escolas assegurar, tanto quanto possível, o apoio aos alunos com mais dificuldades e a sua ocupação, nomeadamente quando da ausência de outros docentes da turma; devendo ainda dispor de recursos materiais e humanos que não se devem esgotar no seu corpo docente;

Apresentam-se as propostas que se seguem:

### Duração semanal do trabalho

#### Artigo 76.º

(...)

N.º 3 – No horário de trabalho ... a totalidade das horas correspondentes à componente lectiva e até um máximo de 50% das horas da componente não lectiva de estabelecimento.

### Componente lectiva

#### Artigo 77.º

1. *Integram a componente lectiva todas as actividades desenvolvidas com turmas e/ou grupo/s de alunos ou em apoio individualizado e que exigem preparação prévia.*

2. *A componente lectiva do pessoal docente da Educação Pré-Escolar e do 1º Ciclo do Ensino Básico é de vinte e duas horas semanais;*

3. *A componente lectiva do pessoal docente dos 2º e 3º Ciclos do Ensino Básico e do Ensino Secundário, bem como da Educação Especial é de vinte horas semanais.*

### Organização da componente lectiva

#### Artigo 78.º

1. (...)

2. *Não é permitida a atribuição ao docente de mais de seis tempos lectivos consecutivos, bem como a prestação de serviço, lectivo ou não lectivo, nos três turnos do mesmo dia, ou, ainda, a prestação de mais de 7 horas de trabalho diário.*

3. *No 1.º Ciclo do Ensino Básico só excepcionalmente e por razões devidamente fundamentadas poderão ser atribuídos grupos que integrem mais de dois anos seculares de escolaridade por docente.*

4. *Nos 2º e 3º Ciclos do Ensino Básico e no Ensino Secundário não poderão ser distribuídos, horários que incluam mais de 2 disciplinas, de 3 programas ou de 5 turmas por professor.*

### Redução da componente lectiva

#### Artigo 79.º

1. (...)

a) *De duas horas.../... 45 anos de idade...*

b) *De mais duas horas .../... 50 anos de idade...*

c) *De mais duas horas.../... 55 anos de idade...*

d) *De mais duas horas logo que os docentes atinjam 60 anos de idade e 30 anos de serviço docente.*

2. *Aos docentes da Educação Pré-Escolar e do 1.º Ciclo.../... que completarem 55 anos de idade independentemente de outro requisito, é reduzida em cinco horas a componente lectiva semanal, desde que o requeiram.*

Manter restantes pontos (3, 4, 5, 6 e 7).

### Exercício de outras funções pedagógicas

#### Artigo 80.º

1. O exercício de funções em órgãos de administração e gestão das escolas ou agrupamentos dá lugar, para além da remuneração prevista na lei, a uma redução da componente lectiva.

2. Eliminar

3. Ponto 1 do actual artigo 80.º

4. A redução.../... pela área da Educação, mediada a participação das organizações sindicais de pessoal docente.

### Dispensa da componente lectiva

#### Artigo 81.º

O Decreto-Lei n.º 15/2007, de 19 de Janeiro, eliminou a possibilidade de os docentes providos em lugares dos quadros, incapacitados ou diminuídos para o cumprimento integral da componente lectiva, poderem ser, por decisão de Junta Médica, total ou parcialmente dispensados da mesma. A FENPROF propõe a recuperação das regras estabelecidas no Decreto-Lei n.º 1/98, de 2 de Janeiro, entretanto revogadas pelo Decreto-Lei 121/2005. Propõe, ainda, que se estabeleça um quadro ine-

quívoco de requisitos que permita a deslocação destes professores e educadores, quando tal se revelar indispensável.

### Componente não lectiva

#### Artigo 82.º

**Considerações e pressupostos:** A componente não lectiva compreende actividades inseridas no trabalho colectivo de professores, ao nível das várias estruturas pedagógicas intermédias e dos órgãos de administração e gestão em que participam; actividades de atendimento aos pais e encarregados de educação; actividades integradas no Projecto Educativo de Escola ou Agrupamento, desde que daí não decorra, nomeadamente através de actividades designadas de enriquecimento curricular, a ocupação sistemática e permanente dos professores em actividades de ocupação de tempos livres ou de apoio pedagógico.

Desta concepção e da consideração do que já hoje se encontra consagrado nos artigos 10º e 82º do ECD, decorre que:

1) **O apoio pedagógico deve integrar-se na componente lectiva**, pela que a inclusão de tempos de apoio pedagógico no horário dos professores implica a correspondente redução da componente lectiva a que os mesmos estejam obrigados ou, em alternativa, ao pagamento desse serviço docente como extraordinário.

2) **A substituição de um professor em falta**, sempre que não possa ser colmatada com a permuta de aula dentro do conselho de turma/grupo de recrutamento a que esse docente pertence, poderá ter lugar através do desenvolvimento de actividades que visem a ocupação plena do tempo livre dos alunos. Neste caso, quando essas actividades são da responsabilidade de um professor com horário completo, têm, como limite máximo semanal, o número de tempos que se encontram previstos na 3ª coluna da tabela constante do n.º 2 do artigo 3º do Despacho 19.117/2008, de 17 de Julho, ultrapassado o qual será considerado como serviço docente extraordinário.

3) Deve ainda ser constituída uma bolsa de docentes e/ou outros profissionais recrutados para o efeito que desenvolvam, durante o horário escolar, no respeito pelas actividades curriculares, um conjunto de **actividades a serem frequentadas**



pelos alunos sempre que necessário: salas de estudo, clubes, integrando as ofertas de frequência facultativa, como o apoio ao estudo, no caso do 1º CEB.

4) As **actividades de enriquecimento curricular ou extracurriculares** que sejam da responsabilidade de professores e educadores, quando tiverem regularidade semanal, serão parte integrante da componente lectiva. **Quando não tiverem carácter regular, serão integradas na componente não lectiva, mas consideradas como serviço docente extraordinário.**

5) No 1º Ciclo do Ensino Básico, as actividades extra-curriculares, são por razões de ordem pedagógica, sequenciais ao horário lectivo diário.

6) As **actividades de prolongamento**, nomeadamente no que respeita à componente social e de apoio às famílias, deverão ser da responsabilidade de monitores, animadores ou outros profissionais contratados para o efeito.

#### Regras a respeitar na organização da componente não lectiva de estabelecimento dos docentes:

1) As actividades no âmbito da componente não lectiva dos professores deverão ser **desenvolvidas no estabelecimento em que estes se encontram colocados**. Só em situações excepcionais e devidamente negociadas com os docentes poderá haver deslocação, ainda que dentro do próprio agrupamento.

2) As actividades a atribuir aos **docentes de Educação Especial no âmbito da sua componente não lectiva** são as que se encontravam estabelecidas, de forma clara, no Decreto-Lei n.º 319/91, de 23 de Agosto e no Despacho 10.856/2005, de 13 de Maio.

3) Não compete aos docentes o desempenho de funções no âmbito da componente não lectiva, para além do que está consagrado no artigo 82º do ECD, nomeadamente tarefas de acompanhamento dos alunos, tais como vigilância nos recreios, refeitórios e salas de alunos.

4) As **alíneas l) e m) do número 3 do Artigo 82.º** do ECD, na versão constante do Decreto-Lei n.º 270/2009, de 30 de Setembro deverão ser **eliminadas**, pois referem-se a actividades cuja natureza justifica a sua integração na componente lectiva.

5) Devem ser definidas como **reuniões de carácter "não ocasional"**, entre outras, as reuniões de grupo, departamento, docentes, turma e ainda as reuniões de núcleo que se enquadrem no normal funcionamento das escolas e agrupamentos.

6) Nos horários dos docentes devem estar previstos (não necessariamente registados) dois, no máximo quatro tempos semanais para reuniões, mas não podendo

ultrapassar os 8 tempos no cômputo mensal. Sempre que se ultrapassem aqueles números, há direito à respectiva compensação da componente não lectiva, tanto quanto possível nessa semana ou à remuneração como trabalho extraordinário.

7) A frequência de **acções de formação contínua** enquadra-se no âmbito da componente não lectiva de estabelecimento, como, aliás, se encontra consagrado.

8) O **exercício de cargos** de coordenação e supervisão pedagógica origina a redução da componente lectiva correspondente ao número de horas definidas para o seu exercício. Admite-se que até 50% do número de horas destinadas ao exercício de cargos possam ser imputadas à componente não lectiva de estabelecimento. Exceptuam-se os cargos de Director de Turma, Orientador Educativo de Turma e Coordenador do Desporto Escolar, que são exercidos no âmbito da componente lectiva dos docentes.

#### Reforço do crédito de horas das escolas/agrupamentos

O cálculo do crédito horário por escola/agrupamento de escolas deve incluir factores que vão para além do número de alunos dos estabelecimentos, ao contrário do que hoje acontece. A variedade de currículos, o nível socioeconómico dos alunos, a presença de alunos estrangeiros e os níveis de aproveitamento dos alunos, bem como projectos que são desenvolvidos pelas escolas/agrupamentos de escolas, devem ser factores a ponderar nesse cálculo.

#### Serviço docente extraordinário

##### Artigo 83.º

1. *Considera-se serviço docente extraordinário aquele que ... for prestado além do número de horas da componente lectiva ou da componente não lectiva registadas no horário, respectivamente, nos termos previstos nos artigos 76º e seguintes do presente Estatuto.*

#### Serviço docente nocturno

##### Artigo 84.º

1. *Considera-se serviço docente nocturno o que for prestado no terceiro turno de actividade do estabelecimento.*

2. *Para efeitos.../... com o factor 1,5.*

#### Artigo novo para uma nova realidade: horários dos docentes que leccionam cursos profissionais, educação formação e educação e formação de adultos

O horário semanal dos docentes que leccionam os cursos EP, EF e EFA, ou que

integram as equipas Técnico-Pedagógicas dos Centros Novas Oportunidades, têm uma componente lectiva de 20 horas. Na elaboração do horário lectivo semanal e com o objectivo de calcular o número de tempos lectivos afectos às formações em apreço que se expressam em horas, aplica-se a seguinte fórmula:

$$TS = 4HF/3DF$$

TS – tempos lectivos semanais;

HF – horas de formação;

DF – duração do desenvolvimento da formação em semanas.

2. O horário lectivo semanal destes docentes integra obrigatoriamente 2 horas (por turma), as quais se destinam à realização de actividades de organização/ coordenação pedagógica e de apoio ou recuperação de aprendizagens (11 blocos de 90 minutos).

3. Nos períodos de oscilação da actividade lectiva prevista no horário semanal do docente previamente estabelecido, o número de horas de acréscimo não pode exceder o máximo de 3 numa semana e o período de permanência das alterações não pode ultrapassar as 6 semanas (seguídas ou interpoladas). No final do ano lectivo o professor não pode ter cumprido um número de horas lectivas superior ao produto do nº de semanas do calendário escolar por 20 horas.

4. A planificação, organização e gestão das horas atribuídas à realização de actividades de organização/coordenação pedagógica e de apoio ou recuperação de aprendizagens é da competência do Director de Turma em coordenação com o Director de Curso e os órgãos de gestão respectivos, no respeito pelo quadros normativos legalmente estabelecidos.

5. O horário de trabalho dos docentes que integram as equipas Técnico-pedagógicas dos CNO's é de 35 horas, estando estes obrigados a cumprir nas instalações dos Centros, a totalidade da sua componente lectiva e, excepcionalmente, a horas destinadas a reuniões.

6. No final do ano lectivo, feita a contabilização geral do número de horas lectivas cumpridas pelos docentes, o total não poderá ser superior ao **produto** do número de semanas lectivas previstas no calendário escolar por vinte (número de horas semanais). ■

Na próxima edição do Jornal da FENPROF divulgaremos as restantes propostas para revisão do Estatuto da Carreira Docente, também apresentadas ao ME no dia 20 de Janeiro. Estas podem, desde já, ser consultadas em [www.fenprof.pt](http://www.fenprof.pt).



#### CGTP-IN sublinha:

## “Ganhos obtidos são fruto de uma acção sindical fortemente suportada pela participação empenhada”

“O recente acordo alcançado pelos professores sobre carreiras é de grande importância, não só pelo que dele resulta para aqueles profissionais, como pelo facto de, mais uma vez, se confirmar que a luta vale a pena e só através da luta de obtêm resultados”, destaca uma nota recentemente divulgada pelo Executivo da CGTP-IN.

Depois de lembrar que “com este acordo, os professores conseguiram acabar com a divisão da sua carreira em categorias hierarquizadas” e que “garantiram, em alternativa, que os docentes avaliados com Bom chegarão ao topo da carreira e que as classificações superiores funcionarão como factor de aceleração e nunca serão obstáculo à progressão dos restantes”, a Inter salienta:

“Tornou-se ainda possível que mais de vinte mil docentes contratados, que já provaram a qualidade do seu desempenho profissional, fiquem dispensados de uma prova de ingresso que pretendia ser um filtro capaz de os afastar da profissão. Serão ainda antecipados, em dois anos, os concursos para ingresso e mobilidade nos quadros e, assim, se alcança a estabilidade desejada e necessária para um melhor funcionamento das escolas.”

“O acordo de princípios prevê um novo topo de carreira e regras especiais de transição, inclusive para quantos se encontram em condições de se aposentarem”, realça a nota da Comissão Executiva da Central.

“Já o regime de avaliação mantém

muitos dos aspectos criticados no modelo anterior. O SIADAP continua presente e os ciclos bienais continuarão a provocar instabilidades e conflitualidades que a prática obrigará a mudar. Mas, modelo de avaliação à parte, um problema gravíssimo que se abate sobre as escolas e, de uma forma geral, sobre os serviços públicos, é o seu regime não democrático de gestão, que se repercute, claramente, também na avaliação dos profissionais. A luta pela sua alteração deverá continuar na primeira linha da acção sindical”, lê-se no documento da Inter.

Com este acordo, prossegue a nota da CGTP-IN, “não se encerra um processo negocial, mas inicia-se uma nova fase do mesmo que terá a primeira reunião no dia 20 de Janeiro: o de tradução legal dos princípios acordados e o de revisão de outros aspectos do Estatuto da Carreira Docente, com prioridade para o grave problema dos horários de trabalho.”

A tomada de posição da CGTP-IN sublinha noutra passagem: “Quotas na avaliação e recuperação de 2,5 anos de tempo de serviço cumprido e não contado, constituem duas frentes de luta que os professores terão de manter, no quadro mais global de toda a Administração Pública, sector a que pertencem e a quem, por lei, a Assembleia da República impôs as penalizações.”

E recorda ainda: “Ficam os professores mais conscientes de que é necessário juntarem, nesta luta, a sua força à dos restantes trabalhadores da AP; ficam os partidos políticos mais responsabilizados para, na única sede em que é possível limpar estes dois escolhos – o Parlamento – tomarem a iniciativa e resolverem estes problemas.”

“Este foi, talvez, o mais importante acordo alcançado pelos professores nos últimos 20 anos, não só por permitir acabar com o mais grave problema de carreira com que se confrontaram, mas por surgir em verdadeiro contra-ciclo, neste momento em que as políticas governativas elimi-

nam direitos, destroem carreiras profissionais e atacam os salários dos trabalhadores”, aponta a Central.

#### A importância decisiva da luta

“É preciso, neste momento, não esquecer: este acordo só foi possível devido à ampla e corajosa luta que os professores desenvolveram, assente numa sólida unidade na acção (com extraordinário contributo da FENPROF) e dos seus sindicatos e, por vezes, em conjunto com os restantes trabalhadores portugueses, outras vezes em acções específicas de grande dimensão e a que a CGTP-IN sempre se associou. Não ficam resolvidos os problemas dos professores, das escolas e da Educação, longe disso, mas reforça-se a confiança de que, prosseguindo-se uma intervenção sindical permanente e dinâmica, continuando a lutar, outros irão sendo atenuados ou resolvidos”, destaca a CGTP-IN.

“A luta vale a pena, valeu a pena pelos resultados obtidos e valeu a pena por ter contribuído de forma significativa para que hoje, na Assembleia da República, exista uma correlação de forças diferente que também teve grande influência neste processo”, salienta ainda a Intersindical Nacional, que regista mais adiante:

“Negociar é isto mesmo: aproveitar os contextos políticos mais favoráveis, ter propostas e apresentar contra-propostas, ser firme nos princípios e flexível nas posições que não questionam aqueles princípios, saber suportar a acção negocial, com o esclarecimento contínuo, a participação, a mobilização e a luta organizada com o objectivos muito concretos.”

“Com os resultados obtidos, não só os professores como todos os trabalhadores irão compreender ainda melhor que nem os tempos mais difíceis são tempos de baixar os braços”, conclui a Comissão Executiva do Conselho Nacional da CGTP-IN. ■



# Um Congresso que dê uma nova oportunidade à Educação

Nos próximos três meses estará em marcha um vasto conjunto de iniciativas, onde relevam centenas de reuniões em escolas de todas as regiões do país, para preparação do 10.º Congresso Nacional dos Professores.

**Q**uemos que este Congresso implique toda a sociedade nas transformações que terão de, necessariamente, ser feitas em áreas em que sucessivos governos têm apostado de forma desastrosa ou simplesmente ignorado. Os últimos 10 anos, aliás, têm-se traduzido em desinvestimento, supressão de direitos, redução das condições do exercício da democracia, desvio objectivo do papel do Estado e desresponsabilização pelo funcionamento do sistema público de ensino. Mais apostados

em retocar o sistema "para inglês ver" e em trabalhar para a estatística, mesmo quando os resultados positivos efectivos são praticamente nulos, os governos têm relegado a prioridade da Educação para um mero exercício discursivo.

Com a alteração do actual quadro político, abrem-se janelas de esperança quanto ao futuro. Os professores começaram a dar importantes passos nesse sentido, implicando a sociedade portuguesa e o parlamento nas mudanças socio-profissionais necessárias para que, da melhor

criação de condições de vida e de trabalho, renasça um corpo docente motivado, factor essencial para uma melhor escola pública e para uma Educação de qualidade.

Nesta edição do JF colocamos uma questão a cada um de seis coordenadores de sindicatos da FENPROF, procurando, dessa forma, abrir caminho para uma discussão que se quer com bons resultados para que a FENPROF possa continuar a assumir, cada vez melhor, o seu estatuto de maior e mais representativa organização sindical docente de Portugal. | LL ■

## 10º Congresso: antevisão da sua importância



**Para além do debate que, inevitavelmente, reflectirá os anseios, as expectativas e as apreensões dos docentes em relação ao seu futuro profissional e ao enquadramento dado pelos seus estatutos de carreira, de que forma o tema da precariedade deverá ser abordado num contexto social e político classificado como adverso?**

**António Avelãs**, Presidente da Direcção do SPGL:

Da precariedade laboral – que afecta boa parte desta nova geração que, contudo, recusa que a digam de "geração perdida" – resulta uma maior precariedade: a das vidas que, mesmo vividas, mesmo que pontualmente intensamente vividas, terão sempre o sabor amargo dos projectos adiados. Adia-se a saída da casa dos pais (não é verdade que esse salto se dá cada vez mais tarde?), adiam-se os filhos – quantas vezes de forma definitiva – adia-se o abraçar de corpo e alma a profissão – que não se abraça apaixonadamente o que é incerto e passageiro –, adia-se a definição do viver porque se vai apenas vivendo. É por isso que a precariedade que vai grassando, com o beneplácito de uns teóricos enfatuados e endinheirados, erigida em "modelo ideal" pelos neoliberais mais sórdidos, justificada como economicamente necessária pelo "capitalismo realmente existente", para usar uma expressão de Joaquim Veiguiña, é, de facto, uma espécie de doença que vai minando no mais íntimo de quem a sofre e de quem vê o sofrimento de quem sofre. Quem conseguirá encontrar o remédio necessário? ■



**É verdade que num contexto de transformação de aspectos centrais da profissão docente, as outras questões sistémicas ganham uma importância central neste Congresso?**

**Manuela Mendonça**, Coordenadora da Direcção do SPN:

Certamente que sim. Refazer muito do edifício jurídico criado pela mais prepotente e incapaz equipa governativa que passou pela 5 de Outubro desde Abril de 74 é tarefa urgente, para a qual devem ser dirigidas as melhores energias de todos os que pugnam por uma escola pública de qualidade, garante essencial de uma melhor e mais consequente qualificação dos portugueses.

O X Congresso Nacional dos Professores não só não pode ficar indiferente a este desiderato como deve continuar a assumir-se como um espaço privilegiado de consolidação do que se vem reflectindo nas escolas e, mais concretamente, entre os professores.

A necessidade premente de se reequacionar a identidade profissional docente (tão dramaticamente posta em causa nos últimos anos) no sentido claro da sua dignificação e valorização social, deve interagir com outras valências sistémicas, de que é exemplo primeiro o modelo de administração e gestão dos estabelecimentos de ensino, olhados como espaços de liberdade, de autonomia, de participação democrática e onde impere o sentido pedagógico das suas principais linhas condutoras. ■



**Num quadro de reforço da acção dos professores em que os Sindicatos foram determinantes para os ganhos obtidos no mais recente processo negocial, em que medida uma alteração estatutária pode contribuir para o reforço da organização sindical?**

**Anabela Sotaia**, Coordenadora Adjunta da Direcção do SPRC:

A recente discussão feita no SN da FENPROF sobre a alteração aos seus Estatutos apontou no sentido de serem feitos alguns acertos na distribuição de competências entre o Conselho e o Secretariado Nacional da Federação, bem como alguma redução no número de membros destes órgãos numa tentativa de os tornar mais ágeis e com uma maior e mais rápida capacidade de resposta face aos desafios com que são confrontados.

No entanto, como tem sido largamente demonstrado ao longo dos 27 anos de existência desta organização sindical, todos sabemos que a força da FENPROF e dos sindicatos que a constituem não resulta tanto desta ou daquela alteração estatutária, mas principalmente do modelo de sindicalismo adoptado e dos princípios fundamentais que têm norteado a sua acção desde a sua fundação.

Desde o início que a FENPROF, através da acção dos sindicatos que a compõem, tem vindo a desenvolver um sindicalismo dinâmico, combativo e de acção, centrado nas escolas e no envolvimento dos professores e educadores na procura das melhores soluções para os seus problemas. Reflectir, Debater, Informar, Negociar, Agir, Lutar – têm sido estas as traves mestras do trabalho desenvolvido pela Federação ao longo destes 27 anos, em prol de uma Escola Pública e de Qualidade, de uma Carreira Docente Digna e Valorizada e de uma Sociedade mais Justa e Solidária e que contribuíram para que a FENPROF se tornasse na maior e mais representativa organização sindical docente do país.

É este o tipo de percurso que teremos de continuar a percorrer, sem hesitações e sempre com muita determinação e convicção, no sentido de reforçar, cada vez mais, esta grande organização sindical, que é a FENPROF. ■

**10º CONGRESSO NACIONAL DOS PROFESSORES**  
23.24 Abril 2010 Montemor-o-Novo  
**DAR VALOR AOS PROFESSORES**  
MELHOR PROFISSÃO  
MELHOR ESCOLA PÚBLICA  
MELHOR FUTURO







De que forma consideras que a FENPROF será capaz de enfrentar os reflexos que se farão sentir de uma progressiva descaracterização da profissão docente, mais funcionalizada e correndo o risco da municipalização do ensino?

**Joaquim Páscoa**, Presidente da Direcção do SPZS:

O esforço do governo para o controlo e burocratização dos docentes, das escolas e da educação, foi crescendo ao longo dos anos e intensificado durante a gestão de Lurdes Rodrigues.

A sua acção enquanto responsável política procurou cercear todas as margens de autonomia que a profissão docente ainda tinha, ficando patente em todas as áreas: na gestão, com o aparecimento da figura do director e da subalternização da participação dos professores nos diversos órgãos da escola, nomeadamente do conselho pedagógico; com a alteração do ECD e a criação artificial de duas categorias e consequente alteração do estatuto remuneratório docente; com a alteração do regime de concursos e o recurso cada vez mais frequente à contratação de professores, aumentando a precariedade e a dependência laborais ...

A assinatura de protocolos entre o ME e alguns municípios, para a transferência de algumas competências em matéria de educação e a tentativa, várias vezes gorada, de passar a gestão dos docentes para as autarquias, são outra das formas que o governo tem utilizado para progressivamente funcionalizar os professores.

A luta a desenvolver para contrariar as correntes que apostam na transformação dos professores/educadores em meros executantes das decisões dos diversos organismos do Estado, seja do Ministério da Educação, seja das DRE ou das autarquias, passará, forçosamente, pela alteração de diversos diplomas, como o da gestão das escolas, conforme as propostas já divulgadas pela FENPROF, reforçando o papel dos professores nos órgãos de decisão; pela melhoria das condições de trabalho; pela melhoria da formação contínua e das condições para a sua frequência. ■



Em que é que as autonomias são diferentes para escaparem a muitos dos ataques que tem sido desferidos contra os professores no continente e de que forma isso pode influenciar as decisões que venham a ser tomadas no 10.º Congresso?

**Marília Azevedo**, Coordenadora da Direcção do SPM:

O Sindicato dos Professores da Madeira em circunstância alguma fez ou fará depender as suas decisões em sede de Congresso Nacional exclusivamente das especificidades regionais.

A exemplo dos restantes sindicatos que integram a FENPROF, o SPM tem-se batido e continuará a bater-se, no respeito pela sua matriz, tanto ao nível nacional como na Região Autónoma, até ao limite do seu estatuto de parceiro social, pelas melhores condições possíveis de trabalho, carreira e salário dos educadores e professores.

O SPM, com mais de metade dos docentes da Madeira como seus sócios, sempre conhecedor, solidário e activo nas lutas dos educadores e professores no todo nacional, sabe que tem também como frente de acção sindical a realidade política própria do seu arquipélago.

Esse capital de experiência regional, lembremo-nos por exemplo dos desafios colocados pelo modelo de gestão das escolas (agora na ordem do dia no Continente), com um longo combate na Madeira, inclusive alvo de decisão do Tribunal Constitucional, cujo capital de luta, é útil para a acção nacional, tal como as lutas nacionais são úteis e enriquecem a acção sindical regional. ■



Em que medida o lema “Dar mais valor aos professores” não centra demasiado o debate do Congresso nas questões profissionais, ignorando grandes desafios que se colocam à Educação e à Escola Pública?

**António Lucas**, Presidente da Direcção do SPRA:

O X Congresso da FENPROF dará, para os próximos 3 anos, as linhas orientadoras da acção político-sindical da Federação. Ao longo da sua existência, a FENPROF já demonstrou ser uma organização que pensa o sistema educativo no seu todo, apresenta propostas e não se restringe aos aspectos meramente profissionais.

Desde 2001, e com especial destaque para os últimos cinco anos, a profissão docente tem sofrido fortes ataques impensáveis há uma década atrás, a carreira foi desvalorizada, os horários desregulamentados, os professores desviados da essência da sua profissão e sobrecarregados com tarefas burocráticas, mas, acima de tudo, foram difamados e ultrajados por um ministério da educação que optou por lançar na opinião pública o descrédito da profissão docente para isolar os professores e, assim, melhor aplicar as suas medidas de redução do orçamento do ministério.

A luta dos professores, superiormente dirigida pelos sindicatos da FENPROF começou, finalmente, a dar frutos, através do acordo assinado com a actual equipa ministerial e que permitiu, de alguma forma, reabrir um processo negocial que, certamente, melhorará alguns dos aspectos mais nocivos da legislação aprovada no anterior quadro político.

“Dar mais valor aos professores” é, com certeza, um lema apropriado no quadro da actual conjuntura política e sindical. Do X Congresso sairá a defesa de uma escola pública de qualidade mas, também, uma profissão mais forte e unida pois uma não existe sem a outra! ■

## Regulamentos de Eleição de Delegados ao 10.º Congresso Correcções a introduzir no âmbito do Regulamento Geral

Na edição número 237 publicámos os regulamentos dos diversos Sindicatos da FENPROF, com os respectivos mapas de eleição de delegados, com a sua distribuição de sector para sector. Nessa publicação, alguns dos quadros publicados, particularmente os que diziam respeito ao SPGL e ao SPRA, não tinham sido actualizados, de modo a dar-se cumprimento ao estipulado no regulamento geral. Os Sindicatos referenciados solicitaram, em nome da transparência, a republicação corrigida dos aspectos dos regulamentos que sofreram alterações, o que fazemos agora, definitivamente.

### Sindicato dos Professores da Região Açores

Áreas Sindicais/ Sectores	Pré-Escolar 1º CEB	2º e 3º CEB/Sec	Espec.	Part.	Sup.	TOTAL
Sta. Maria	1	1				2
S. Miguel	4	5				9
Terceira	2	3				5
Graciosa	1	1				2
S. Jorge	1	1				2
Pico	1	1				2
Faial	1	1				2
Flores/Corvo	1					1
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>13</b>				<b>25</b>

### Sindicato dos Professores da Grande Lisboa

1. Distribuição dos Delegados por Sectores e Regiões

	Oeste		Santarém		Setúbal		Lisboa		Total	
	Nº Sócios	Nº Deleg.	Nº Sócios	Nº Deleg.	Nº Sócios	Nº Deleg.	Nº Sócios	Nº Deleg.	Nº Sócios	Nº Deleg.
Pré-Escolar	182	2	190	2	233	3	501	6	1157	13
1º CEB	379	5	431	5	742	8	1476	16	3145	34
2º/3º/Sec.	830	9	1026	12	2212	25	4879	55	9304	101
Superior	12	-	30	1(b)	74	2	649	7	797	10
Particular	192	2	111	1	447	5	1591	17	2380	25
Especial	77	1	88	1	125	1	235	3	542	6
Desempregados									148(c)	2
Aposentados									2015	22
<b>TOTAL</b>	<b>1672</b>	<b>19</b>	<b>1876</b>	<b>22</b>	<b>3833</b>	<b>44</b>	<b>9331</b>	<b>104</b>	<b>19488(a)</b>	<b>213</b>

a) (...) No total do número de sócios por sector estão incluídos os fora de zona.

(...)

9. A regularização da inscrição dos delegados do SPGL terá de ser comunicada ao Secretariado Nacional da FENPROF até ao dia 13 de Abril de 2010.



## “Graffiti” 4 perguntas do “JF” a Júlio Pereira



**1. Finalmente, um “disco de canções”. Temos um Júlio Pereira mais maduro ou com outros projectos como artista?**

**Júlio Pereira (JP)** – Mais maduro... qualquer um de nós...! O resto é mesmo... experimentar o que é diferente do nosso universo regular de trabalho!

**2. Como nasceu este projecto? Quanto tempo durou a sua preparação?**

**JP** – Sempre gostei de fazer discos temáticos. É-me importante a ideia inicial e desenvolver o que sai dela! O projecto Graffiti ainda só agora começou...! Sempre em construção! Amanhã celebramos a primeira etapa: um single e uma exposição de pintura depois de 3 meses de trabalho!

**3. Fala-nos um pouco do trabalho de cada um dos colaboradores mais directos neste CD (Tiago Torres da Silva, Tiago Taron, Maria João, Luanda Cozetti...)**

**JP** – Só duma ligação “perfeita” entre o músico e letrista sairá uma boa canção.

Demorou algum tempo a “sincronização” com o Tiago Torres da Silva pois precisámos de tempo para nos conhecer. Hoje, estamos bastante entusiasmados com as novas canções que estamos a criar! O Tiago Taron já conhecia há anos e certa vez disse-lhe: “um dia gostava de ter uma capa de disco com um boneco teu” (creio que não acreditou...)! Mas assim foi!

Com a Maria João e com a Luanda Cozetti... foi, é sempre um prazer trabalhar com elas! Sou produtor há alguns anos e confesso, não gosto de perder tempo em estúdio com os músicos. Qualquer destas duas cantoras é rápida a apreender a ideia e a interpretá-la! O resultado... está aí! Digam de vossa justiça!

**4. Porque é que o projecto foi lançado em três fases (single, EP e finalmente CD)?**

**JP** – Sendo um dos músicos que mais aposta na Internet pareceu-me que seria uma maneira eficaz de irmos apresentando o que vamos criando! De facto, permitiu-nos fazer um trabalho de “teasing” regular ao longo de dois meses! O Tiago Taron pintou dezenas de “bonecos” analógicos – a substância – e eu outros tantos digitais! ■



## Música Está aí o Portalegre JazzFest

**A** prestação dos “Lokomotiv” no Grande Auditório, banda constituída por Carlos Barreto, Mário Delgado e José Salgado, é um dos muitos pontos altos da próxima edição do Portalegre JazzFest, a realizar **entre 18 e 27 de Fevereiro**, no Centro de Artes do Espectáculo (CAEP) da cidade de Portalegre.

Como recordam os organizadores do Portalegre JazzFest, “a internacionalização da actividade de Carlos Barreto levou já a sua música à Grécia, Inglaterra, China, Bélgica, Itália, Finlândia e Cabo Verde, entre outros países, representando com qualidade o jazz português além-fronteiras”.

“Cúmplices de longa data, Mário Delgado e José Salgueiro completam um trio que é já uma das referências do panorama artístico nacional, actualmente preparando a edição do seu mais recente trabalho de originais, a lançar no início de 2010 e a apresentar em primeira mão nesta edição” do festival de Portalegre.

Os “Open Gate 5” (Sound Art) abrem o programa do prestigiado festival internacional de jazz no dia 18 (quinta-feira). No segundo dia, além dos “Lokomotiv”, teremos em palco

os “Pocketbook of Lightning”, de que fazem parte Nuno Rebelo, Marco Fanco e Tom Chant.

A agenda do dia 20 (sábado) inclui as actuações do “José James Quartet” e do “Trio Lisboa Berlim” (Luís Lopes, Robert Landfermann e Christian Lillinger). O Portalegre Jazz Festa interrompe depois uns dias, regressando em força no dia 26 (sexta-feira) com outras duas bandas de qualidade: “Tord Gustavsen Ensemble” e “The Fish” (Jean Luc Guionnet, Benjamin Duboc e Edward Perraud).

O festival, já na sua 8ª edição, encerra com *chave de ouro*, no dia 27, com as actuações do Quarteto de Tony Malaby’s Apparitions e dos “Toral/Nakatani Duo”.

Todos os pormenores deste festival em: [www.cm-portalegre.pt/caep](http://www.cm-portalegre.pt/caep); [www.caepportalegre.blogspot.com](http://www.caepportalegre.blogspot.com); [www.myspace.com/caepportalegre](http://www.myspace.com/caepportalegre); [www.facebook.com/caepportalegre](http://www.facebook.com/caepportalegre); <https://twitter.com/Caepportalegre>; telef. 245307498; fax: 245307544 | José Paulo Oliveira, Jornalista ■

**Preços especiais** (descontos de 20 por cento) nos bilhetes para sócios dos Sindicatos da FENPROF



Carlos Barreto, Mário Delgado e José Salgueiro



Tord Gustavsen Ensemble

### INSTALAÇÃO

## «Video Killed the Painting Stars» no Museu de Angra



A 7 e 8 de Janeiro, o Museu de Angra contou com a presença de Maçãs de Carvalho, autor da instalação «Video Killed the Painting Stars», patente na sala Dacosta, no mês de Janeiro. Decorreram vários encontros com alunos das escolas dos concelhos de Angra do Heroísmo e Praia da Vitória, que, durante uma visita à referida exposição, tiveram oportunidade de trocar impressões com o autor sobre a sua maneira de trabalhar e perspectivar a arte. Pretendeu-se com esta iniciativa diminuir o sentimento de distância e incompreensão que existe relativamente à arte contemporânea, promovendo um encontro com um artista que é simultaneamente professor de Arte e Cultura Contemporânea.

A instalação «Video Killed the Painting Stars» é constituída por um conjunto de 10 vídeos que abordam algumas das imagens basilares da história da arte visual europeia. Trata-se de uma desmontagem de obras de grandes nomes da pintura, como Caravaggio, Velasquez, Manet, Andy Warhol ou Jeff Wal, que decorre de uma reacção irreverente à omnipresença nauseante de determinados ícones da civilização ocidental.

Esta exposição fora já anteriormente apreciada por cerca de duas centenas de jovens que tiveram oportunidade abordar criativamente algumas das obras sujeitas à intervenção de Maçãs de Carvalho, aquando da frequência de um ateliê promovido pelo Serviço Educativo do Museu de Angra do Heroísmo. Os trabalhos elaborados no decorrer das várias sessões do ateliê «Painting Stars» encontram-se expostos nas instalações do Serviço Educativo do Museu de Angra e podem ser vistos no sítio da mesma instituição, mediante o acesso ao link: <http://museu-angra.azores.gov.pt/museu-educativo/2009/painting-stars.html>.

Fotografia de António Araújo ■

### ARTES



A Carris junta-se aos criadores contemporâneos. Os quatro elevadores da cidade de Lisboa – Bica, Santa Justa, Lavra e Glória – recebem, respectivamente, intervenções de Alexandre Farto, Susana Mendes Silva, Vasco Araújo e Susana Anágua. **Até 30 de Junho.**

Agora a utilizar os elevadores e ascensores da cidade de Lisboa, os passageiros vão poder ver mais. Por exemplo, se passarem pela Bica vêem a própria calçada íngreme reflectida no ascensor – Alexandre Farto (n.1987, Lisboa) revestiu toda a superfície normalmente amarela de uma película “espelho” (“Espectro” é o título da obra). | Público ■

### TEATRO

## “Havia um menino que era Pessoa”

Aos sábados às 15h00 e durante a semana para escolas, através de marcação, “Havia um menino que era Pessoa” continua a sua carreira agora em 2010, no salão do Teatro da Trindade, em Lisboa.

Com encenação de Lucinda Loureiro, interpretação de José Figueiredo Martins, vídeo e multimédia de Adriano Filipe e Cristina Novo, este espectáculo interactivo dá a conhecer poemas que Fernando Pessoa escreveu para os seus sobrinhos, e outros poemas que, pela sua simplicidade, podem ser compreendidos por crianças. Destaque ainda para uma pequena biografia de Pessoa e para a referência aos principais acontecimentos e inovações técnicas e artísticas da época em que o poeta viveu. **Até 27 de Março.** Para maiores de 6 anos. ■



### CINEMA

## 30ª edição do Fantasporto



Os 30 anos do Fantasporto, festival de cinema que arranca a 22 de Fevereiro, no Teatro Rivoli, no Porto, serão assinalados em “grande”, apesar de o orçamento ser 25% mais baixo em relação a 2009.

“Temos muitas ideias e projectos, queremos convidar muitos realizadores e produtores, mas, a um mês do festival, ainda não sabemos, por exemplo, qual o valor do subsídio do Instituto do Turismo, o que, naturalmente, condiciona o programa e os convites”, realçou Mário Dorminsky, um dos organizadores do festival, na apresentação do certame, no Teatro Rivoli, no Porto.

Dorminsky realçou que a crise no Fantasporto iniciou-se em 2001 e que se agrava também “porque, salvo honrosas excepções, a maioria das empresas só apoia o futebol”.

A 30ª edição do Fantasporto contempla, além

da exibição de um número alargado de filmes, um conjunto de actividades paralelas, nomeadamente uma retrospectiva sobre a relação do cinema com a robótica.

O cinema francês será alvo de um tributo e o produtor e realizador Luís Galvão Teles é o homenageado português desta edição. Por seu lado, Beatriz Pacheco Pereira, directora do Fantasporto, realçou a forte presença do cinema português nesta edição. “Teremos seis sessões dedicadas aos filmes portugueses. Tivemos esse cuidado de reavivar e mostrar o que se vai fazendo no país”.

Além disso, considerou a relação entre cinema e robótica “uma das mais desconhecidas áreas da produção cinematográfica”. Nesta perspectiva, o Fantasporto proporcionará uma visão da robótica, “num cruzamento do conhecimento e das artes, no qual participarão grandes personalidades do mundo científico nacional e internacional”.

O Fantasporto, que decorre até 7 de Março, exhibe na sessão de abertura o filme “Solomon Kane”, de Michael J. Basset. | JN ■