



FENPROF – FEDERAÇÃO NACIONAL DOS PROFESSORES

## **PLANO + AULAS + SUCESSO**

### **Matérias objeto de negociação coletiva**

#### **Apreciação na globalidade**

A falta de professores qualificados é, de facto, o grande problema na Educação e na Escola Pública nesta terceira década do século XXI. É correta a consideração do Ministério da Educação, Ciência e Inovação (MECI) de que este Plano + Aulas + Sucesso não é a solução para o problema de fundo da falta de professores, pretendendo, sim, ser uma forma de o mitigar já em 2024/2025.

Considera o MECI, e considera a FENPROF, que só com medidas de valorização da profissão e da carreira docente é possível, estruturalmente, devolver a atratividade que a profissão docente exige. Por essa razão, a FENPROF identifica como centrais quatro grandes áreas de intervenção: eliminação da precariedade; horários e condições de trabalho justos; recuperação integral do tempo de serviço dos professores e fim das vagas de acesso aos 5.º e 7.º escalões; regime de aposentação adequado às especificidades da profissão.

O Plano + Aulas + Sucesso é uma resposta conjuntural, afirma o MECI, para mitigar o problema em 2024/2025. A FENPROF valoriza a intenção do governo em criar um plano com um conjunto de medidas pontuais para atacar o problema, a identificação dos Agrupamentos de Escolas / Escolas não Agrupadas (AE/EnA) com carência de professores e a definição de objetivos concretos para cada uma das medidas do plano.

No entanto, este plano é pouco ambicioso e o foco não está colocado no ponto certo. É pouco ambicioso, desde logo porque, dos 14 500 professores qualificados que abandonaram a profissão nos últimos seis anos (um número que crescerá muito se se considerar o período 2012 – 2023), a meta de recuperação para a profissão é de apenas 500.

Para recuperar esses professores – e contribuir para a atratividade da profissão sobre os jovens –, além das medidas estruturais de valorização da profissão e da carreira, é necessária a criação de incentivos na habitação e na deslocação de professores, uma vez que o “mapa” de necessidades de professores não é igual ao “mapa” de professores disponíveis. Essas são medidas inexistentes neste plano, o que muito compromete os seus resultados.

Não é, portanto, o mecanismo de concursos e menos ainda a atribuição, aos diretores, da faculdade de colocar os docentes que permitirá cobrir o “mapa” das necessidades docentes, o que, apesar de não constar do plano ora apresentado pelo MECI, não podemos deixar de ter em mente, na sequência de declarações que têm sido tornadas públicas. Deslocar professores de onde existem para onde são necessários só é possível atraindo-os através de incentivos e apoios, sobre os quais este plano é omissivo.

Por outro lado, este plano, em vez de se focar na recuperação dos que abandonaram a profissão na última década, foca-se no aumento das horas extraordinárias, até dez semanais, na eventual manutenção na profissão de aposentáveis e no regresso de aposentados à atividade letiva. Como já foi dito, a FENPROF considera que estes não são, na verdade, os enfoques certos para atacar e resolver o problema da falta de professores, que foi ignorado por demasiado tempo.

No caso das horas extraordinárias, mesmo a garantia da concordância expressa do professor para o intervalo das sete às dez horas e a troca de horas de redução do artigo 79.º do ECD por horas extraordinárias não eliminam a enorme sobrecarga que tal medida acrescentaria ao que já existe e o consequente desgaste numa profissão já tão desgastada.

No caso do recurso a aposentáveis e a aposentados, medida que só pode ser vista como de estrita emergência, não só não resolve o problema, a não ser em situações muito pontuais, como dá um sinal errado quanto ao tão necessário rejuvenescimento da profissão docente. Não será por via da sobrecarga dos que existem no sistema que se resolverá o problema que sucessivos governos deixaram crescer.

No que toca a medidas de carácter mais imediato, a FENPROF considera urgente criar um plano de profissionalização em serviço para os mais de três mil professores com habilitação própria (dados deste ano letivo), de modo a qualificar profissionalmente aqueles que exercem, ano após ano, funções docentes.

Em suma, este plano arrisca-se a falhar as metas de redução do número de alunos com pelo menos um professor em falta e, também, a exaurir ainda mais os professores mais velhos e a não conseguir rejuvenescer o corpo docente das escolas públicas.

## **Apreciação na especialidade**

### **A – Plano + Aulas + Sucesso**

No título deste plano há, desde logo, uma ausência estrondosa, a da palavra professor. Se se quer que haja mais aulas para se obter mais sucesso, só haverá mais aulas com mais professores. Teria, portanto, mais correspondência com as exigências que a realidade a todos nos coloca a expressão **+ professores, + aulas, + sucesso**.

#### **Ponto 1**

No que respeita à distribuição de serviço docente extraordinário, até ao limite de 10 horas semanais, em grupos de recrutamento deficitários ou em escolas carenciadas, a FENPROF, reconhecendo a evolução do MECI, ao prever a necessidade de acordo expresso do docente, constata que essa necessidade só se aplica às horas que ultrapassem as seis semanais, desrespeitando, efetivamente, o disposto no ECD, que, atualmente, apenas prevê de aceitação obrigatória um máximo de 5 (cinco) horas a atribuir por decisão das escolas e, mesmo assim, só quando resultante de situações ocorridas no decurso do ano letivo (n.ºs 3 e 4 do artigo 83.º do ECD), podendo, mesmo assim, solicitar dispensa por motivos atendíveis.

Assim, a FENPROF não pode estar de acordo com uma medida que traduz uma opção pela sobrecarga de serviço imposta aos docentes, para mais quando temos, reconhecidamente, um dos corpos docentes mais envelhecidos da Europa e também com horários dos mais sobrecarregados,

sabendo-se, também, por vários estudos realizados, que atingem já preocupantes níveis de cansaço e exaustão emocional.

### **Ponto 2**

A FENPROF não considera a distribuição de serviço docente extraordinário aos docentes que já beneficiem da redução da componente letiva ao artigo 79.º do ECD uma boa solução, pelos motivos também já expressos a propósito do Ponto 1 – sobrecarga de trabalho a docentes com idade mais avançada –, mas, neste caso, uma vez que a situação só poderá ocorrer mediante o acordo expresso de cada docente, não se opõe à sua aplicação.

### **Ponto 3**

A intenção do MECI de celebrar contratos a termo resolutivo com docentes aposentados ou reformados, pelo valor correspondente ao 1.º índice remuneratório da carreira docente, parece-nos de difícil concretização, pois são muitos os docentes nesta situação que expressam a sua satisfação quando finalmente se aposentam e assumem mesmo que se encontravam já num estado de enorme exaustão quando esse momento chegou. Assim, não se afigura que a aplicação desta medida possa ter algum significado verdadeiramente relevante. E também cria uma desigualdade, por comparação com a contratação de outros profissionais, nomeadamente de médicos aposentados, que mantêm a respetiva pensão de aposentação, acrescida de 75 % da remuneração correspondente à categoria e, consoante o caso, escalão ou posição remuneratória detida à data da aposentação.

Contudo, mais uma vez, porque se trata de uma medida que se aplicará apenas a quem dê o seu pleno acordo à situação, a FENPROF também não se opõe à sua concretização. Em todo o caso, importará ainda perceber os processos de identificação e de seleção destes docentes aposentados para um juízo mais completo sobre a medida proposta.

### **Ponto 4**

Também a atribuição de um acréscimo remuneratório mensal, no montante de 750,00 €, aos docentes que atinjam a idade pessoal ou a idade legal de acesso à pensão de velhice e se mantenham no exercício efetivo de funções letivas nos parece de muito difícil concretização, pois o que se tem verificado cada vez mais junto dos educadores e professores é uma crescente e quase generalizada ansiedade pelo momento em que se possam aposentar sem penalizações na pensão, pelo que também não cremos que a aplicação desta medida possa ter um alcance significativo. Em relação a este acréscimo remuneratório, coloca-se, também, a mesma questão anteriormente referida quanto à remuneração, no que toca à referência para o cálculo da remuneração atribuída.

Fica ainda por esclarecer de que forma será feita a escolha destes docentes que manifestem vontade de continuar a exercer funções após atingirem a idade pessoal ou normal para aposentação, se por ordem de graduação, por exemplo, ou de forma arbitrária pelo/a Diretor(a) do AE.

No entanto, e porque se trata, como não poderia deixar de ser, de uma medida que apenas avançará quando e onde haja docentes potencialmente abrangidos que expressamente requeiram a sua aplicação, a FENPROF também não se opõe à sua aplicação. Fazemo-lo, no entanto, sem prejuízo de reconhecer que a medida, como as constantes dos pontos anteriores, visa docentes com mais idade e já com décadas de exercício de uma profissão reconhecidamente causadora de um enorme desgaste físico e psicológico, pelo que, como já deixámos atrás expresso, consideramos que não deveria o foco do MECI apontar neste sentido.

### **Ponto 5**

A FENPROF não se opõe também à contratação de docentes do ensino superior e investigadores doutorados com formação científica adequada às áreas disciplinares dos grupos de recrutamento, quer pelo seu caráter voluntário, quer ainda por o MECI ter garantido que a realização da formação contínua não iria configurar uma situação de desigualdade no acesso à profissionalização em serviço, ou mesmo quanto à exigência mínima para obter a formação pedagógica adequada, que é de 120 créditos para a maior parte dos grupos de recrutamento.

Não deixamos, contudo, de expressar algumas reservas quanto à solução em termos de remunerações, pela desigualdade que nos parece ser criada, por comparação com o aplicado aos docentes contratados, que, para serem remunerados pelo índice 188, precisam de ter, pelo menos, 1460 dias de serviço.

Expressamos, ainda, alguma estranheza pela intenção de contratar investigadores, já que, entende a FENPROF, as funções que estes desempenham são de evidente exigência, em termos de dedicação, não obstante o quadro de precariedade laboral e de perda do poder de compra das suas remunerações que se tem registado nos últimos largos anos poder tornar tentadora a ideia do MECI. Como é evidente, este é um caminho que não podemos aplaudir e que olhamos com apreensão, até por causa da reivindicada resolução dos problemas citados.

### **Ponto 6**

A FENPROF concorda com a atribuição de bolsas aos alunos que ingressem em ciclos de estudos conducentes ao grau de licenciado em Educação Básica e ao grau de mestre nas especialidades a que se refere o anexo ao Decreto-Lei n.º 79/2014, de 14 de maio, parecendo-nos até uma das que maior alcance poderá eventualmente vir a ter, sobretudo se vier a ser complementada com outras medidas, de caráter estrutural, que contribuam para conferir atratividade à profissão docente e, portanto, reforcem também a escolha de cursos de formação de educadores e professores entre os jovens que terminam o ensino secundário.

Receamos, no entanto, que esta situação de exceção possa criar desigualdades, por comparação com os critérios para atribuição de bolsas a outros estudantes do ensino superior, nomeadamente o rendimento anual *per capita* do agregado familiar e ainda outros critérios.

### **Ponto 7**

Também a contratação de docentes com formação científica adequada nas áreas disciplinares de outros grupos de recrutamento e de técnicos especializados, para o desenvolvimento de competências e realização de trabalho com os alunos, de forma a mitigar os efeitos da ausência de atividade letiva num determinado grupo de recrutamento, merece a aceitação da FENPROF, sendo uma medida compreensível num quadro de emergência, como o próprio MECI qualificou a situação atual.

No entanto, a FENPROF não deixa de reafirmar a posição que tem assumido contra a colonização da escola pública por entidades e projetos exteriores, muitas vezes para disfarçar a escassez de investimento e de recursos, nomeadamente humanos, rejeitando, portanto, a possibilidade de o plano em discussão ser o escancarar de portas para atividade desse tipo.

### **Ponto 8**

A FENPROF também não se opõe à concretização desta medida, ainda que considere que o alargamento, em número e âmbito, dos recursos humanos dos agrupamentos e escolas não

agrupadas deveria ser parte integrante de um pacote de medidas estruturais – nomeadamente a alteração da portaria de rácios, que continuamos a considerar que é assente na contenção de custos e não nas reais necessidades das escolas – e não meramente conjunturais, como é aqui o caso.

#### **Ponto 9**

A FENPROF concorda com a intenção anunciada pelo MECI de avaliar, no final de cada ano letivo, as medidas a introduzir, com vista à apreciação da sua implementação e eventual revisão, reivindicando mesmo a integração na Comissão que vier a ser criada para esse efeito, pois consideramos que a mesma não deverá decorrer no círculo exclusivo do MECI, devendo incluir, porventura entre outros, elementos representantes das organizações sindicais.

#### **Consideração final**

Independentemente das posições acima manifestadas sobre cada um dos pontos da proposta do MECI, desde já expressamos algumas dúvidas sobre a constitucionalidade de propostas que podem introduzir tratamento diferenciado de docentes em situação e condições que poderão ser em tudo iguais, apenas diferindo o local ou até só o grupo de recrutamento em que prestam serviço.

## **Alteração da Portaria n.º 814/2005, de 13 de setembro**

A FENPROF considera admissível o conjunto de propostas apresentadas pelo MECI, tendo em conta que, como os próprios responsáveis da equipa ministerial reconhecem, se vive atualmente um quadro de emergência no que respeita à falta de professores devidamente qualificados. Além do contexto específico, temos também em conta o carácter voluntário e sempre dependente de requerimento do próprio para o exercício de funções em regime de acumulação.

Contudo, reitera a sua opinião de que a aposta a longo prazo terá de passar pela criação de medidas estruturais que confirmem atratividade à profissão docente e à respetiva carreira, incidindo nas grandes áreas de intervenção já atrás identificadas: eliminação da precariedade; horários e condições de trabalho justos; recuperação integral do tempo de serviço dos professores e fim das vagas de acesso aos 5.º e 7.º escalões; aposentação adequada às especificidades da profissão. Se isso acontecer, consideramos que situações de acumulação de funções deverão tender para constituir, no futuro, exceções, tão raras quanto possível, desde logo a bem da criação de mais emprego e mais postos de trabalho.

## **Apreciação na especialidade**

#### **Ponto 1**

A FENPROF não se opõe a este aumento do número máximo de horas de acumulação possíveis, reiterando que o faz tendo em conta o contexto que se vive e o carácter voluntário do exercício de atividade em regime de acumulação de funções.

#### **Ponto 2**

A FENPROF também não se opõe à solução aqui apontada.

### **Ponto 3**

A FENPROF considera também adequada a instância de autorização das situações de acumulação, em vez de a competência ser atribuída aos diretores dos agrupamentos e escolas não agrupadas, esperando, no entanto, que isso não se torne numa dificuldade ou num atraso à aplicação de soluções que se quiserão céleres.

### **Ponto 4**

A FENPROF considera muito positiva esta alteração à remuneração auferida em regime de acumulação de funções, pois seria absolutamente ilógica e sem qualquer fundamentação que não de natureza meramente economicista a manutenção da remuneração por um mesmo índice, qualquer que fosse a situação do docente em termos de enquadramento na carreira.

### **Ponto 5**

A FENPROF considera igualmente positiva, no quadro atual, a alteração ao número máximo anual de horas de formação possíveis, coerentemente, aliás, como o proposto no ponto 1 quanto ao número máximo de horas semanais passíveis de serem acumuladas.

Lisboa, 2 de agosto de 2024.

O Secretariado Nacional da FENPROF