



FENPROF – Federação Nacional dos Professores

Revisão do Estatuto da Carreira Docente (ECD)

Anteprojeto de propostas da FENPROF

● Ponto prévio:

Em reunião realizada no dia 27 de dezembro de 2024, a FENPROF apresentou algumas contrapropostas à proposta de protocolo para a negociação que lhe foi entregue pelo MECI. A não aceitação de qualquer das contrapropostas apresentadas não permitiu a assinatura daquele protocolo. Tal não retira legitimidade à FENPROF para ser parte ativa do processo negocial, pois esta Federação de Sindicatos de Professores reúne os dois requisitos previstos na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) que lhe confere: representação na Concertação Social, através da CGTP-IN, confederação em que é filiada, e o número de associados do conjunto dos seus Sindicatos que supera largamente os 5% dos docentes, tanto a nível nacional, como, por via de cada um dos seus Sindicatos de Professores, em cada região.

Apesar de não ter assinado aquele protocolo, a FENPROF respeitará os termos gerais da negociação que nele se preveem, designadamente os que correspondem ao disposto na LTFP. Ademais, não deixará de defender, ao longo da negociação, as propostas que apresentou na já referida reunião de 27 de dezembro de 2024, designadamente:

- A previsão da duração do processo negocial, contrapondo ao mês de novembro de 2025, proposto pelo MECI em 21 de outubro de 2024, o final de julho de 2025;
- A consideração, nas matérias a rever, para além de outras que se encontram no texto de protocolo, de “estrutura da carreira, escala indiciária e regime de transição entre estruturas; aposentação, direitos e deveres; faltas, férias e licenças; regime disciplinar”;
- A negociação, com carácter prioritário, de “Estrutura da carreira, escala indiciária e regime de transição entre estruturas” e “avaliação de desempenho”;
- A rejeição do item “Revisão da carreira docente não revista”, na medida em que tal se traduziria na extinção da carreira do corpo especial docente, com escala indiciária própria, e integração dos docentes na Tabela Remuneratória Única (TRU), com todas as consequências que daí adviriam, alteração significativa contra a qual os professores e

os educadores se batem desde a aprovação da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, imposta pelo governo de José Sócrates e Maria de Lurdes Rodrigues;

- A proposta de que as reuniões das quais possa resultar a celebração de acordos ocorram em formato que não confronte organizações com textos já subscritos antes e, portanto, fechados, podendo ser em mesa única, em mesas separadas, mas simultâneas, ou em mesas separadas, mas com o texto final a ser apresentado no final de todas as reuniões, podendo, assim, reunir contributos de todas as organizações.

A FENPROF esclarece que, como sempre fez e é legitimamente exigido pelos docentes, divulgará no seu site, no sítio específico relativo à negociação, as atas do processo negocial após serem assinadas.

Coerentemente com a posição que defendeu em 27 de dezembro de 2024, a FENPROF elabora esta proposta global não pela ordem em que os assuntos se deverão suceder no ECD, mas de acordo com as prioridades que apresentou no documento que enviou ao MECI em 8 de novembro de 2024.

Independentemente do formato encontrado para a abordagem do atual ECD e a negociação dos diversos temas, a FENPROF discorda de uma eventual publicação de decretos-lei com partes/capítulos do ECD; a FENPROF entende que, após a negociação por assunto, deverá realizar-se uma revisão global das diversas soluções, a sua reordenação e, por último, a aprovação de uma versão completa, global, do Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário, vulgo, Estatuto da Carreira Docente (ECD). Recorda-se, a este propósito, que a integração do diploma relativo a estrutura da carreira e escala indicária (na origem, Decreto-Lei n.º 409/89, de 18 de novembro) no corpo do ECD (na origem, Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de abril) foi concretizada por reivindicação dos professores e da FENPROF, tendo merecido acordo do governo.

1 Carreira: conteúdo funcional, ingresso, remunerações (estrutura, duração, escala indicária e transição entre a atual e a nova carreira)

No final do século passado, os docentes portugueses viram ser conferida à sua carreira alguma dignidade há muito merecida e o reconhecimento das especificidades da sua função. Houve, contudo, disposições que criaram constrangimentos ao normal desenvolvimento da carreira, mas que os docentes, com as suas propostas e a sua luta, foram eliminando.

Em 1996, foi abolida a absurda e injustificada prova de candidatura de acesso ao então 8.º escalão; em 1999, conseguiu-se a, há muito esperada, contagem integral do tempo de serviço, assim como um mais do que justo e, também, longamente reivindicado encurtamento da duração da carreira, de 29 para 26 anos, conjuntamente com uma revalorização salarial, ambos faseados por um período de 3 anos (entre 1999 e 2001).

Ainda assim, a carreira docente em Portugal continuou a ser, na Europa, das mais longas e das menos atrativas no início e mesmo nos escalões intermédios.

Nem uma década passada, em 2007, foram introduzidas alterações, pelo governo de José Sócrates e Maria de Lurdes Rodrigues, todas com um impacto extremamente negativo, com destaque para a fratura da carreira em categorias hierarquizadas, que limitava o acesso aos

escalões mais elevados, através de uma dotação específica (quota) nunca superior a 1/3 do total de docentes, por escola e departamento curricular.

Aquela fratura artificial na carreira docente não demorou muito a ser eliminada, graças à forte e determinada luta dos educadores e professores e dos seus sindicatos, em generalizada congregação de esforços.

Mas, da carreira instituída entre 2007 e 2009, apesar de várias alterações posteriores, ficou sempre, desde logo, uma muito maior extensão, tendo-se passado de 26 anos em 2006 para os atuais 34, uma duração claramente excessiva, diríamos mesmo absurda.

Tendo em conta este contexto, como a FENPROF já deixou expresso no primeiro documento entregue ao MECI no âmbito do processo de revisão do ECD, defendemos, para a carreira docente:

- A eliminação da discriminação de docentes em função da natureza do vínculo;
- Uma redução significativa da duração, sendo retomada a duração de 26 anos, antes existente;
- A valorização de toda a escala indiciária, com particular incidência nos primeiros escalões;
- A recuperação da paridade, no topo, com a carreira dos técnicos superiores da Administração Pública;
- A consagração de impulsos indiciários semelhantes entre os vários escalões;
- A eliminação das vagas na progressão na carreira e de quotas na avaliação, sem substituição por outros mecanismos que constituam constrangimentos à progressão, retirando-lhe previsibilidade;
- Um regime de transição que tenha em conta a contagem integral do tempo de serviço de cada docente, única forma de eliminar situações injustas como ultrapassagens ou perdas de tempo de serviço.

Para a concretização daqueles seis princípios, propõe-se:

A- Eliminação da discriminação de docentes em função da natureza do vínculo

1. Revogação dos números 1 a 6 do Decreto-Lei n.º 32-A/2023, de 8 de maio;
2. Concretização, em sede do ECD, da previsão da não discriminação de docentes em função da natureza do vínculo, assumindo expressamente que os docentes contratados a termo resolutivo serão remunerados pelo índice aplicável aos docentes integrados na carreira em situação idêntica no que respeita à qualificação profissional, à avaliação do desempenho docente e ao tempo de serviço prestado e contabilizado para efeito de carreira.

B- Redução significativa da duração da carreira, que garanta a valorização de toda a escala indiciária, com particular incidência nos escalões iniciais e intermédios, a consagração de impulsos indiciários semelhantes entre os vários escalões e a recuperação da paridade, no topo, com a carreira dos técnicos superiores da Administração Pública

A tabela I, que retrata a carreira em vigor (valores de 2025), ilustra vários aspetos que a FENPROF considera ser urgente alterar, se se pretende verdadeiramente apostar numa efetiva revalorização da profissão docente e da carreira:

- Carreira muito longa, no plano teórico, de 34 anos, mas que as transições entre estruturas, em 2007, 2009 e 2010, as quotas na avaliação do desempenho, as vagas de acesso aos 5.º e 7.º escalões ou até, por vezes, o desperdício de parte dos primeiros 1018 dias de tempo recuperado no âmbito do primeiro processo de recuperação de tempo de serviço, fizeram alongar na maior parte dos casos para bem mais do que 34 anos para um docente atingir o último escalão, mesmo quando todo o tempo de serviço dos congelamentos tiver sido recuperado;
- Impulsos salariais, entre escalões, de valores muito desiguais, que, em 2025, se situam entre os 95,73 € (do 5.º para o 6.º) e os 408,99 € (do 8.º para o 9.º), e em que os quatro valores mais elevados são precisamente os registados nas últimas quatro transições, o que comprova a desvalorização dos escalões iniciais e intermédios;
- Perda de paridade no topo com a carreira técnica superior da Administração Pública, cuja remuneração, em 2025, é de 3746,80 €.

Tabela I – Escala remuneratória e extensão aplicáveis à atual Estrutura da Carreira Docente

Carreira docente atual			
Escalão	Duração (anos)	Vencimento bruto 2025	Diferença de vencimento para escalão anterior
1.º	4	1714,11 €	0
2.º	4	1910,67 €	196,56 €
3.º	4	2073,43 €	162,76 €
4.º	4	2197,89 €	124,46 €
5.º	2	2360,65 €	162,76 €
6.º	4	2456,38 €	95,73 €
7.º	4	2715,45 €	259,07 €
8.º	4	2982,61 €	267,16 €
9.º	4	3391,60 €	408,99 €
10.º		3690,84 €	299,24 €

Para contrapor a esta realidade que tanto tem contribuído para afastar da profissão muitos milhares que a chegaram a exercer e tão pouco apela a que os jovens estudantes sequer equacionem a docência como saída profissional, a FENPROF apresenta uma proposta de desenvolvimento de carreira, cuja construção resultou, além dos princípios atrás expostos, da consideração da diferença entre as remunerações do atual 1.º escalão – 1714,11 € – e do atual topo da carreira técnica superior – 3746,80 € –, diferença que totaliza 2032,69 €, pretendendo igualmente reduzir o designado leque salarial, com um aumento mais significativo no ingresso. Nesta proposta, a carreira terá uma duração global de 26 anos, com o primeiro escalão a ter uma duração de 2 anos e os restantes de 3 anos cada.

Cada progressão deverá ter lugar no momento em que o docente complete o tempo de serviço globalmente prestado exigido nos termos que se propõem na tabela II e não na sequência do cumprimento de módulos de permanência. Eventuais acelerações ou penalizações na carreira, decorrentes da menção obtida em sede de avaliação de desempenho, bem como acelerações

que decorram da aquisição de novos graus académicos, repercutir-se-ão na duração global da carreira proposta naquela tabela.

A FENPROF considera que deverá ser reposta a organização da carreira, sendo respeitada uma escala indiciária, para o que se impõe a fixação de um valor para o índice 100, que deverá ser de 1012,65 €, premissa que também se encontra plasmada na tabela II.

Tabela II – Proposta de estrutura da carreira docente e respetiva escala remuneratória proposta pela FENPROF (valores para o ano 2026).

Proposta			
Escalão	Anos de serviço	Índice / Vencimento bruto	Impulso indiciário / diferença de vencimento para escalão anterior
1.º	0 - 2	200 / 2068,84 €	0
2.º	>2 - 5	220 / 2275,72 €	206,88 €
3.º	>5 - 8	240 / 2482,61 €	206,89 €
4.º	>8 - 11	260 / 2688,40 €	205,79 €
5.º	>11 - 14	279 / 2886,03 €	197,63 €
6.º	>14 - 17	298 / 3082,57 €	196,54 €
7.º	>17 - 20	317 / 3279,11 €	196,54 €
8.º	>20 - 23	336 / 3475,65 €	196,54 €
9.º	>23 - 26	353 / 3651,50 €	175,85 €
10.º	>26	370 / 3827,36 €	175,86 €

Nota: A FENPROF propõe e exige que a transição da atual para a futura estrutura de carreira tenha em conta o tempo de serviço integralmente cumprido por cada docente, evitando perdas de tempo de serviço e pondo fim às ultrapassagens. Os valores apresentados deverão ser atualizados anualmente, tendo em conta, designadamente, na base, o aumento do custo de vida e, no topo, a atualização da carreira técnica superior.

A integração na carreira, a aplicar a partir de 1 de setembro de 2025, deverá respeitar integralmente o tempo de serviço prestado, contabilizado para efeito de progressão, bem como eventuais situações de bonificação / aceleração conferidas no passado, por efeito de obtenção de graus académicos superiores ou decorrentes do processo de avaliação. Dessa forma será feita justiça e serão resolvidos problemas, desde logo as inaceitáveis e, na opinião da FENPROF, inconstitucionais ultrapassagens na carreira por docentes com menos tempo de serviço cumprido.

A FENPROF está disponível para encontrar um período curto de faseamento, durante o qual tenha lugar a transição entre estruturas de carreira, de acordo com o critério já explicitado (contagem integral do tempo de serviço), com prioridade para a resolução do problema das ultrapassagens.

2 Avaliação de desempenho

O ECD limita-se a referir os aspetos gerais da avaliação do desempenho docente, nomeadamente, a caracterização e os objetivos genéricos (art.º 40.º); os efeitos gerais da avaliação na carreira (art.º 41.º); o âmbito e periodicidade (art.º 42.º); os intervenientes no processo (art.º 43.º); os elementos de referência (art.º 45.º); o regime especial de avaliação (art.º 45.º – A); a escala de classificação quantitativa e a sua conversão em menções qualitativas (art.º 46.º); as normas genéricas para reclamação e recurso (art.º 47.º); os efeitos particulares da avaliação em função da menção atribuída (art.º 48.º); as garantias do processo de avaliação (art.º 49.º).

Estas matérias não podem deixar de ser analisadas em paralelo com o Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, e demais legislação entretanto produzida, que, em cumprimento do n.º 4 do art.º 40.º, as regulamenta. Aquele diploma, para além de aprofundar e desenvolver todos os aspetos que tinham sido tratados, de uma forma genérica, no ECD, descreve as competências de cada um dos intervenientes no processo avaliativo (Secção II, em cumprimento do n.º 5 do art.º 43.º); define os procedimentos da avaliação do desempenho (Secção III) e estipula prazos para cada uma das fases do processo.

Em termos gerais, a Federação Nacional dos Professores critica o atual modelo de avaliação do desempenho docente por o considerar burocratizado, injusto e orientado para a progressão na carreira, em detrimento da melhoria do desempenho.

Em termos concretos, a FENPROF destaca como aspetos negativos:

- A burocratização, uma vez que o modelo em vigor assenta em procedimentos excessivamente burocráticos, o que obriga os docentes a despendar grande parte do tempo, energia e atenção no cumprimento de procedimentos inúteis ou mesmo prejudiciais, impedindo-os de se focar na identificação de constrangimentos inerentes à sua prática e no desenvolvimento de estratégias de melhoria profissional.
- A instrumentalização da avaliação, através da colagem à progressão na carreira: a avaliação está focada na determinação dos ritmos de progressão na carreira, em vez de se concentrar na melhoria do desempenho dos professores.
- A injustiça das quotas: a utilização de quotas impede, de facto, o reconhecimento do mérito profissional dos docentes. A atribuição de menções inferiores à classificação obtida, devido às quotas, tem criado desigualdades entre professores de diferentes escolas. Tem, também, gerado efeitos perversos no clima relacional nas escolas, entre docentes, com efeitos negativos, nomeadamente ao nível do trabalho colaborativo, de troca de experiências e de apoio mútuo entre colegas; o mesmo em relação ao relacionamento hierárquico dentro das escolas. Este sentimento de profunda injustiça acaba por acarretar constrangimentos sérios no próprio desempenho profissional.
- A desvalorização do cariz formativo da avaliação, uma vez que não se traduz em medidas que promovam o desenvolvimento profissional dos docentes, ao contrário do que prevê o art.º 40.º do ECD.

A FENPROF considera que qualquer modelo de avaliação do desempenho docente deve obedecer aos seguintes princípios:

- ter um carácter formativo;

- ser simples, claro e objetivo, a fim de permitir identificar dificuldades e definir estratégias de superação;
- ter os docentes como principais agentes da avaliação, uma vez que são os detentores do saber profissional;
- visar a qualidade da educação e o trabalho desenvolvido por professores e educadores.

3 Condições de trabalho, incluindo horário de trabalho e suas componentes

Aos mesmos deveres deverão corresponder iguais direitos, pelo que, nesta revisão do ECD, deverá ter lugar a uniformização dos horários de trabalho, num sentido que valorize e melhore as condições de trabalho de todos os docentes, seja qual for o nível de educação/ensino ou a natureza do curso e modalidade que lecionam, bem como o estabelecimento de reduções da componente letiva de igual natureza para todos os setores e níveis de educação e ensino e, ainda, a atribuição das reduções ou suplementos remuneratórios decorrentes do exercício de cargos, como é o caso do Diretor de Turma (cuja redução deverá incidir, exclusivamente, na componente letiva), sendo, dessa forma, superadas desigualdades e injustiças que se arrastam entre profissionais com diferentes regimes de docência.

Para o exercício dos cargos de direção de turma, direção de curso, tutoria, coordenação de departamento, de grupo ou de estabelecimento, entre outros, deverão ser garantidas as condições necessárias, incluindo tempo, espaço e recursos materiais.

Reitera-se a necessidade de uniformização nos horários de trabalho e desempenho de cargos para todos os níveis e setores de ensino, assim como em relação às reduções da componente letiva por idade e tempo de serviço.

É absolutamente necessária, também, uma clarificação da organização do trabalho docente nas suas componentes letiva e não letiva.

Princípios subjacente à organização da componente de trabalho

A duração semanal do horário de trabalho do pessoal docente em exercício de funções é de 35 horas semanais. Este limite tem de deixar se ser uma mera referência discursiva para, como disposição legal que é, passar a ser escrupulosamente respeitado, na prática, pela administração educativa.

O horário semanal dos docentes integra uma componente letiva e uma componente não letiva, que se desenvolve, no máximo, em cinco dias de trabalho no estabelecimento.

Todas as reuniões de caráter ordinário devem ser registadas no horário de estabelecimento do docente. O não registo de atividades reveste-se de caráter excecional, nomeadamente quando estejam em causa necessidades ocasionais – que, no caso de reuniões, importa distinguir da periodicidade semanal ou não –, o que nunca poderá significar prejuízo para a componente do horário para trabalho individual do docente ou, muito menos, serviço não remunerado.

A FENPROF assinala também que se verifica, frequentemente, contradição entre o que são funções letivas e em resultado da não definição clara de ambas no ECD, pelo que se propõe:

A duração semanal global do serviço não letivo prestado a nível do estabelecimento, registado no horário do docente, não pode exceder os 150 minutos.

Componente letiva

O Estatuto deve definir a natureza geral da componente letiva, devendo esta compreender toda a atividade desenvolvida diretamente com alunos, integrando, designadamente:

- Aulas com os alunos das turmas atribuídas ao docente;
- Apoio a alunos, individual ou em grupo;
- Tempos destinados ao desenvolvimento de projetos com os alunos ou a atividades como desporto escolar ou outras que impliquem trabalho direto com alunos.

A componente letiva do pessoal docente corresponde a 20 horas semanais, num máximo de 1000 minutos de atividade letiva por semana.

Organização da componente letiva

Na organização da componente letiva é considerado o máximo de turmas e de níveis curriculares a atribuir a cada docente, de molde a, considerados os correspondentes programas, assegurar-lhe o necessário equilíbrio global, contribuindo para um elevado nível de qualidade ao ensino e garantindo dignidade no exercício das funções docentes. É, ainda, garantido, o exercício de cargos e funções, como sejam os diferentes cargos de coordenação e a direção de turma, cujas condições de exercício devem ser alargadas aos responsáveis por turmas e grupos da Educação Pré-Escolar e do 1.º Ciclo.

Por norma, não poderão ser atribuídos mais de três níveis curriculares disciplinares, ou não disciplinares, distintos, de 5 turmas e de 100 alunos. No caso do 1.º Ciclo, por norma, não poderão ser constituídas turmas com mais do que um ano de escolaridade. Sempre que seja, de todo, inviável o cumprimento de quaisquer daqueles limites, tal dará origem à aplicação de uma redução da componente letiva, em número de horas a negociar, do horário do docente implicado, a acrescer à que o mesmo já beneficie nos termos do artigo 79.º do ECD.

Deverá ser vedada ao docente a prestação diária de mais de cinco tempos letivos consecutivos ou sete interpolados.

Componente não letiva

A componente não letiva do pessoal docente abrange a realização de trabalho a nível individual e a prestação de trabalho a nível do estabelecimento de educação ou de ensino.

O trabalho a nível individual pode compreender, para além da preparação das aulas e da avaliação do processo ensino-aprendizagem, a elaboração de estudos e de trabalhos de investigação de natureza pedagógica ou científico-pedagógica. A componente não letiva para trabalho individual é uma dimensão fundamental das funções dos docentes que tem de ser rigorosamente preservada para que se garanta a qualidade e a dignidade no seu desempenho, o que, manifestamente, precisa de afirmativa consagração estatutária.

A componente não letiva de estabelecimento (CNLE) compreende as atividades a desenvolver na escola/agrupamento sem alunos.

A componente não letiva de estabelecimento destina-se, entre outras, a atividades como a realização de trabalho colaborativo, a coordenação e participação em projetos do AE/EnA ou

participação em reuniões, independentemente da sua periodicidade, e em ações de formação contínua.

Sempre que possível, dever-se-á reservar um período de meio-dia, manhã ou tarde, sem marcação de componente letiva e integrando o horário de estabelecimento, para que possa ficar alocado à realização de reuniões legalmente convocadas.

Redução da componente letiva em função da idade e tempo de serviço

A componente letiva de trabalho semanal a que estão obrigados os docentes deverá ser progressivamente reduzida, nos termos seguintes: duas horas quando os docentes atinjam 45 anos de idade e 10 anos de serviço; mais duas horas quando os docentes atinjam 50 anos de idade e 15 anos de serviço; mais duas horas quando os docentes atinjam 55 anos de idade e 20 anos de serviço; mais duas horas quando os docentes atinjam 60 anos de idade e 25 anos de serviço. Independentemente de qualquer outro requisito, os docentes com 30 anos de serviço beneficiarão de 8 horas de redução da componente letiva.

A redução da componente letiva do horário de trabalho a que o docente tenha direito, determina o acréscimo correspondente da componente não letiva a nível individual.

Dispensa total ou parcial da componente letiva

O docente incapacitado ou diminuído para o cumprimento integral da componente letiva, pode ser, por decisão de junta médica, total ou parcialmente dispensado da componente letiva.

Nestas situações, o número total de horas em que o docente deverá permanecer na escola não deverá ultrapassar o somatório de horas da componente letiva e componente não letiva de estabelecimento assinalado no horário de trabalho dos docentes em igual situação de tempo de serviço e idade.

Serviço docente noturno

Considera-se serviço docente noturno o que se realizar a partir das 19 horas, sendo este bonificado com a ponderação 1,5.

4 Aposentação

O atual regime de aposentação dos docentes é, a par de outros condicionalismos impostos à carreira, um dos principais elementos que está a determinar o elevado índice de envelhecimento na profissão, gerando desgaste entre os profissionais e um impressionante número de situações de cansaço e exaustão emocional.

A revisão do Estatuto da Carreira Docente (ECD) é oportunidade para melhorar o atual modelo de aposentação dos docentes, sendo aprovado um regime que se adegue às especificidades da profissão, salvasse os interesses da Escola Pública, garanta a saúde dos seus profissionais, assim como os superiores interesses dos alunos. Um regime que contribua, ainda, para o regresso de docentes que abandonaram a profissão, que reforce a atratividade da profissão e evite ruturas geracionais. Em suma, um regime que valorize os trabalhadores docentes, atenda às consequências do exercício continuado da profissão e defenda o futuro da Escola Pública.

Por diversas vezes, os docentes viram a sua carreira ser alterada, amputada, suspensa, penalizando praticamente todos e, em particular, os que há mais anos contribuem para a afirmação da Escola Pública e a formação das novas gerações. No âmbito do processo de revisão do ECD, há que encontrar medidas de compensação destes professores e educadores.

A FENPROF defende a aprovação de um regime específico de aposentação justo e adequado às especificidades da profissão docente, que assegure:

- A aposentação com pensão completa aos 36 anos de serviço, admitindo-se um período de faseamento até à sua aplicação plena;
- A possibilidade de aposentação voluntária e imediata, sem qualquer penalização, dos docentes com 40 ou mais anos de serviço (carreira contributiva completa);
- A aplicação do regime de pré-reforma, criado para carreiras contributivas prolongadas, como é o caso dos docentes.

O atual regime não tem em conta o desgaste que resulta do exercício continuado da profissão, para além de ser excessivamente penalizador dos docentes que, perante a obrigatoriedade de conjugar o tempo de serviço com a idade, acabam por trabalhar muitos mais anos do que seria legitimamente expectável e adequado, frustrando as expectativas de quem dedica a vida aos alunos, à profissão, à Educação e à Escola Pública.

Nota: *A FENPROF, como tem vindo a propor, considera ser necessária a atualização das pensões de aposentação, que, ao longo dos anos, se degradaram, e, já num plano mais recente, prever a compensação pelo facto de milhares de docentes terem perdido tempo de serviço durante os períodos de congelamento e não o terem recuperado por já se encontrarem aposentados ou em escalões do topo da carreira, com prejuízo para o valor das suas pensões que, por esse motivo, deverá ser recalculado. A FENPROF não desiste desta justa reivindicação.*

5 Formação de docentes

Formação inicial

A falta de professores nas escolas é hoje um tema central que suscita grandes preocupações, sendo um fenómeno que se agrava de ano para ano. A sua resolução implica uma abordagem séria e bem estruturada.

O sistema educativo está em mutação também com o crescimento do número de alunos migrantes, sendo esta uma realidade cada vez mais presente nas escolas portuguesas e um desafio que se impõe a toda a comunidade escolar.

As projeções apontam para a necessidade de contratar mais de 30 000 professores até 2030/31; este é o total cumulativo necessário, segundo tais projeções, o que obriga a recrutar, em média, cerca de 3450 professores por ano.

Para a FENPROF, a formação inicial de docentes deverá ser sempre de nível superior e de igual duração para todos os ciclos de ensino, integrando as componentes científica, pedagógico-didática, geral e também a pessoal, cultural e profissional.

Entende-se, ainda, que a Prática de Ensino Supervisionada (PES) deve ser, no processo de Formação Inicial de docentes, mais valorizada, tornando-se aspeto central.

O estatuto do estagiário que frequenta esta componente de PES deverá ser uma relação de trabalho estabelecida por contrato a termo resolutivo e com produção de efeitos para todos os fins de natureza laboral, social e profissional.

Os orientadores cooperantes que, nas escolas, acompanham e orientam a atividade dos estagiários, deverão ter redução significativa da componente letiva (quatro horas para o primeiro estagiário e mais duas horas por cada um até um máximo de quatro estagiários) e um suplemento remuneratório mensal condizente com a responsabilidade do trabalho que desenvolvem (duzentos euros).

Formação Contínua

Esta é um direito e também um dever dos docentes. Deverá ser promovida pelas escolas, através dos respetivos centros de formação, e assegurada pela entidade empregadora, o MECI/ Estado, tendo também em consideração as necessidades de cada docente na definição do seu percurso formativo. É fundamental a garantia da sua gratuidade e deve satisfazer dois grandes tipos de necessidades: necessidades do sistema educativo e das escolas; necessidades individuais dos docentes.

A atual exigência de frequência de formação contínua, de apresentação de horas de formação certificada, como condição de progressão na carreira tem vindo a desvirtuar o sentido do desenvolvimento profissional dos educadores e professores. Por isso se entende que a formação contínua deve libertar-se de espartilhos que a burocratizam e limitam as opções dos docentes, deve realizar-se através de modalidades que promovam a reflexão sobre situações, problemas e contextos reais, onde os docentes sejam encarados como profissionais com conhecimentos, saberes e experiências próprios.

Deve ser garantida a dispensas de serviço, também com incidência em períodos de atividade letiva, para frequência de ações de formação contínua, no respeito pela autonomia profissional dos docentes.

Formação Especializada

A FENPROF concorda com o que já se encontra consagrado no ECD: a formação especializada de docentes visa a qualificação dos docentes para o desempenho de funções ou atividades educativas especializadas, sendo obtida em instituições de ensino superior.

Efeito da aquisição de novos graus académicos ou acréscimos de formação

A aquisição de graus académicos superiores, bem como de acréscimos de formação, designadamente no âmbito da formação especializada, independentemente de quando são concluídos, terão, como efeito, a bonificação da progressão na carreira de três anos para doutoramento, dois para mestrado e um por especialização. A FENPROF entende que é relevante valorizar a aquisição de outras habilitações, propósito que foi desvalorizado pelo ECD hoje em vigor.

6 Recrutamento e seleção; quadros de pessoal docente; ingresso e vinculação

O ECD deve estabelecer, com clareza, o concurso como processo normal e obrigatório de recrutamento e seleção, regendo-se por princípios gerais – com adaptações – dos concursos na Administração Pública.

A atual versão do ECD revogou – ou manteve a revogação – de uma série de artigos que continham especificações que integraram, noutra âmbito, a legislação específica dos concursos. Há, no entanto, um aspeto fundamental em matéria de concursos que a FENPROF propõe que fique consagrado no ECD, mais propriamente na parte sobre recrutamento e

seleção: a graduação profissional como critério primordial, na orgânica dos concursos para recrutamento e seleção dos docentes.

O ECD estabelece os requisitos gerais e específicos para admissão a concurso. Desde logo, nos gerais, limita a admissão à posse de habilitações profissionais; nenhuma referência, pois, a detentores de habilitação própria que hoje são necessários em grande número – vão continuar a ser e têm de ser considerados – nas escolas. A FENPROF defende a possibilidade de admissão destes docentes a concurso, ainda que em segunda prioridade, e o seu acesso a lugar de quadro, ainda que, evidentemente, com nomeação provisória, acautelando-se noutra sede o acesso à necessária profissionalização.

Deixou de ter sentido o requisito geral que exigia o cumprimento dos “deveres militares ou de serviço cívico, quando obrigatório[s]”.

Deverá ser eliminado tudo o que ainda faz referência à extinta prova de avaliação de conhecimentos e capacidades.

Não se exigindo, para já, mais do que alguma reflexão, há requisitos cuja definição, não acompanhada de critérios bastantes, podem, porventura, abrir espaço a discricionariedades e injustiças. São disso exemplo os designados requisitos físicos, características de personalidade ou de natureza neuropsiquiátrica, alcoolismo ou toxicodependência.

A verificação de alteração dos requisitos físicos e psíquicos remete, já hoje, para ações periódicas de rastreio, nos termos da legislação sobre Segurança e Saúde no Trabalho (SST). Trata-se de disposições sem aplicação prática generalizada e que remeterão, hoje, para a Medicina do Trabalho. A FENPROF propõe a inscrição do tema da Medicina do Trabalho como um instrumento naquele domínio, mas, também, o acesso à mesma como direito reconhecido no ECD, no âmbito do inalienável direito a condições de trabalho condignas.

Quanto aos quadros de pessoal, eles são fundamentais para garantir condições de estabilidade às escolas/agrupamentos e, também aos docentes, pelo que se rejeita a sua substituição por mapas de pessoal, como acontece em alguns serviços.

A tipificação de quadros (agrupamento, escola não agrupada, de zona pedagógica) não levanta objeções. Os problemas colocam-se a jusante, quando os lugares de quadro não são abertos de acordo com as necessidades reais, ou quando se opta, como tem sucedido, por um recurso extensivo dos QZP, agravado por algumas regras dos concursos. A FENPROF retoma a proposta de que o recurso sucessivo a docentes contratados, em mobilidade ou de QZP seja reconhecido como indicador para a abertura de lugar de quadro. Três anos continua a ser o referencial que deverá ser tido em conta.

O ECD (art.º 25.º, sobre a estrutura dos quadros) não dirige o enfoque para a relação entre necessidades e quadros. Apresenta-os como instrumentos para fixar dotações para a carreira docente, o que é errado e pode ajudar a explicar a insuficiência que acaba por ser disfarçada pelo recurso abusivo à contratação a termo. Esta lógica tem de ser alterada. A proposta de indicador para abertura de lugares de quadro (3 anos) ajudará a fazê-lo.

Há outro enfoque (art.º 25.º) que tem prevalecido de forma negativa nas opções para lugares de quadro que é “conferir maior flexibilidade à gestão de recursos humanos”. A primazia da flexibilidade tem resultado, por exemplo, no sobredimensionamento dos QZP que deixaram de servir a natureza que deviam ter. A flexibilidade deve ser um propósito a realizar com os QZP devidamente, e não excessivamente, dotados de lugares.

A FENPROF defende o rigoroso cumprimento das finalidades descritas para os QZP. Aliás, o propósito anunciado de flexibilizar a tal gestão no âmbito geográfico de cada QZP e de, presume-se, aí acorrer a necessidades não permanentes, não vem sendo sequer alcançado.

Uma das finalidades dos QZP é “garantir a promoção do sucesso educativo”. É uma formulação que merece discussão. Primeiro não é – não pode ser – um exclusivo destes quadros; segundo, parece só ter sentido se for para, a partir dos QZP, garantir o reforço do corpo docente nas escolas e agrupamentos. A FENPROF propõe que se torne claro e assumido esse sentido, o que implica dotações de lugares que o corporizem.

Em relação ao artigo 27.º, que caracteriza os QZP, a FENPROF propõe uma revisão dos conteúdos. Não se justifica a referência específica a ausências temporárias no ensino secundário “sem prejuízo das tarefas de ocupação educativa de alunos [...]” que emerge da obsessão pela designada ocupação plena dos alunos.

A caracterização dos outros quadros (QE/QEnA) parece adequada (cf. art.º 26.º). A FENPROF propõe a inscrição de uma norma que se torne referência para a abertura de lugar de quadro (ver acima, 3 anos).

A contratação de pessoal docente a termo resolutivo está prevista nesse artigo. A FENPROF propõe a consagração no ECD dos princípios ínsitos na Diretiva 1999/70/CE e no respetivo acordo quadro (não abuso e não discriminação; a discriminação tem diversas expressões ao longo do ECD, não só salariais, que é imperativo resolver). Quanto ao não abuso, propõe-se a inscrição do referencial de 3 anos de serviço para que qualquer docente contratado a termo tenha acesso a lugar de quadro.

Também no sentido da não discriminação dos trabalhadores contratados a termo, a FENPROF considera que o ECD tem de aplicar, de forma inequívoca e em pleno, a todos os docentes que trabalham na Escola Pública, independentemente do vínculo contratual, com idêntica situação quanto a habilitações e tempo de serviço.

A FENPROF defende a eliminação do período probatório. Mais do que discutir a teia de normas com que ele é disposto no ECD, umas que aderem pouco ou nada à realidade, outras que acrescentam sobrecargas e perturbações ao trabalho docente, defende-se a eliminação de um ritual, um roteiro que nada acrescenta no sentido de “verificar a capacidade de adequação”, uma formulação que é um logro. Tal inutilidade – ou perversidade – é consagrada, curiosamente, no mais longo artigo, o art.º 31.º, de todo o ECD, o qual contempla 17 pontos. O período probatório é uma criação artificial que tem como motivação mais visível a de retardar o pagamento de vencimentos de acordo com o que a estrutura da carreira determina.

Em sua substituição a FENPROF propõe um período de indução, com a duração de um ano, coincidente com o primeiro ano de exercício da profissão.

Deverá ser eliminado o conceito de nomeação provisória ligado ao período probatório ou, de acordo com a proposta apresentada, ao período de indução. A nomeação provisória apenas deverá estar associada ao enquadramento dos docentes de habilitação própria que integrem os quadros, até à conclusão da profissionalização, que deverá ter um prazo de quatro anos, cabendo à tutela assegurar o acesso gratuito a essa importante componente da formação de professores e educadores.

7 Mobilidades

O ECD consagra, nos artigos 64.º e seguintes, os instrumentos de mobilidade do pessoal docente.

No que se refere a este capítulo, a FENPROF concorda com a integração, no ECD, dos princípios gerais da mobilidade por doença. Assim, o leque de instrumentos de mobilidade deverá passar a ser o seguinte: concurso; permuta; requisição; destacamento; comissão de serviço; mobilidade por doença.

A inclusão da mobilidade de docentes por motivo de doença incapacitante, que não dispensa regulamentação em diploma próprio, justifica-se tendo em conta os direitos, liberdades e garantias consagrados na Constituição da República Portuguesa e em convenções europeias e internacionais, que importa efetivar, no que concerne aos direitos laborais de proteção na doença.

Sendo há largos anos reconhecido, em Portugal, o direito à proteção na doença dos docentes com incapacidade comprovada ou com ascendentes ou descendentes a seu cargo nessa situação, esse direito foi fortemente limitado pelo Decreto-Lei n.º 41/2022, de 17 de junho, com milhares de professores a verem negada a efetivação do direito pela aplicação de critérios administrativos introduzidos pelo referido diploma. Assim, importa retomar aquela efetivação, alargando, também, a sua abrangência a outros familiares com incapacidade comprovada, a cargo do docente, centrando a proposta naquilo que é essencial: a existência de uma incapacidade comprovada que careça de mobilidade por doença.

Importa, também, que este instrumento possibilite, nos casos em que a incapacidade do docente a isso obrigue, a garantia de redução da componente letiva atribuída, tornando-a compatível com o clinicamente recomendado, à semelhança do que já sucede no âmbito da Medicina do Trabalho.

Relativamente às doenças a considerar para o efeito de MpD, dada a desatualização da atual lista que consta do Despacho conjunto n.º A-179/89-XI, de 22 de setembro, deverão também ser consideradas outras que, embora não integrando aquela lista, são provocadas ou agravadas pelo exercício de funções docentes.

Entende ainda a FENPROF que esta revisão do ECD é oportunidade para definir uma lista de doenças profissionais que afetam o pessoal docente, tarefa que deverá ser atribuída à Medicina do Trabalho para a Educação que, segundo informação do MECI, irá ser criada.

Para consubstanciar o anteriormente referido é necessário criar um novo artigo no articulado do ECD, o qual estipule que:

- Os docentes portadores de doença incapacitante ou que tenham a seu cargo ascendentes, descendentes ou outros familiares com doença incapacitante podem requerer mobilidade por doença;
- O requerimento de mobilidade por doença pode ser apresentado em qualquer momento, até final do ano letivo, sendo a mobilidade automaticamente renovada, caso se mantenha a situação que a desencadeou;
- No requerimento, o docente indica o(s) agrupamento(s) de escola ou escola(s) não agrupada para o(s) qual(is) pretende a mobilidade;

- A confirmação dos requisitos da mobilidade por doença, quando tida por necessária, é garantida por junta médica;
- Os docentes colocados ao abrigo da mobilidade por doença não são considerados na distribuição de serviço, aquando da determinação das necessidades a declarar no âmbito do preenchimento de necessidades temporárias;
- Caso a incapacidade o justifique, pode não ser atribuída componente letiva ou, independentemente dessa atribuição, o horário de trabalho ser a tempo parcial e a atribuição de serviço compatível com a recomendação;
- A mobilidade por doença, nos termos definidos no ECD, é regulamentada em diploma próprio.

Relativamente às diversas modalidades de mobilidade a prever no ECD:

- O concurso visa o preenchimento das vagas existentes nos quadros de agrupamento, escola não agrupada ou de zona pedagógica, podendo constituir ainda um instrumento de mudança dos docentes de um para outro quadro ou para a satisfação de necessidades transitórias dos agrupamentos e escolas não agrupadas.
- A permuta consiste na troca, entre estabelecimentos de educação e/ou ensino, de docentes pertencentes ao mesmo nível e grau de ensino e ao mesmo grupo de recrutamento.
- A requisição de docentes visa assegurar o exercício transitório de funções nos serviços e organismos centrais e regionais do Ministério da Educação, bem como nos órgãos e instituições sob a sua tutela, podendo, ainda, visar: o exercício transitório de tarefas excecionais em qualquer serviço da administração central, regional ou local; o exercício de funções docentes em estabelecimentos de ensino superior; o exercício de funções docentes de educação ou de ensino não estatal; o exercício de funções docentes ou técnicas junto de federações desportivas que gozem do estatuto de utilidade pública desportiva; o exercício temporário de funções em empresas dos setores público, privado ou cooperativo; o exercício de funções técnicas em comissões e grupos de trabalho; o exercício de funções docentes no ensino e ou divulgação da língua e cultura portuguesas em instituições de ensino superior; o exercício de funções em associações exclusivamente profissionais de pessoal docente; a mobilidade dos docentes entre os quadros da administração central e das administrações regionais autónomas.
- O destacamento de docentes é admitido apenas para o exercício de funções docentes em estabelecimentos de educação ou de ensino públicos, de funções docentes na educação extraescolar ou de funções docentes nas escolas europeias.
- A comissão de serviço destina-se ao exercício de funções dirigentes na Administração Pública, de funções em gabinetes dos membros do Governo ou equiparados ou ainda de outras funções para as quais a lei exija esta forma de provimento.
- A mobilidade por doença, obedecendo a normas gerais já antes referidas e cuja regulamentação deverá constar de diploma próprio.

O ECD deverá continuar a prever modalidades de mobilidade de outra natureza, como sejam a transição entre níveis de ensino e grupos de recrutamento, neste caso por via do concurso, assim como o exercício de funções docentes por outros funcionários, em ambos os casos ficando condicionado à existência de qualificação específica para a docência.

Por último, no que concerne a este capítulo, é necessário prever a acumulação de funções.

8 Incentivos à fixação em áreas carenciadas e apoios à deslocação

A necessidade de fixar pessoas em determinadas áreas ou regiões do país é tão antiga como a própria nacionalidade. As Cartas de Foral, por exemplo, tinham como objetivo atrair ou manter pessoas nas regiões mais repulsivas de população. Os objetivos eram variados e podiam ter, entre outras, motivações económicas ou militares.

Nos nossos dias, as discrepâncias da distribuição da população pelo território nacional são enormes, sendo que as zonas urbanas, supostamente as mais atrativas, enfrentam problemas decorrentes do custo de vida ou da enorme carência de habitações, a que não é alheio o aumento exponencial do turismo.

Ao Estado cabe, por imperativo constitucional, envidar esforços para garantir coesão territorial e social; contudo, para satisfazer estas obrigações, terá de se atingir um índice de desenvolvimento humano que garanta a inclusão e a qualidade de vida da população, para o que o contributo de uma Escola Pública de qualidade é insubstituível.

São tarefas fundamentais do Estado, que a Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra, entre outras, “promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais” e “assegurar o ensino e a valorização permanente...”

Neste quadro constitucional, incumbe prioritariamente ao Estado “promover a coesão económica e social de todo o território nacional, orientando o desenvolvimento no sentido de um crescimento equilibrado de todos os setores e regiões e eliminando progressivamente as diferenças económicas e sociais entre a cidade e o campo e entre o litoral e o interior”, assim como “promover a correção das desigualdades derivadas da insularidade das regiões autónomas...”

Ora, hoje em dia, a possibilidade de os alunos residentes nas áreas da Grande Lisboa ou Algarve terem todos os professores devidamente habilitados é uma realidade distante, o que cria uma situação de desigualdade, face aos de outras regiões. Reforça-se que o problema da falta de docentes, hoje, em grandes centros urbanos, terá um efeito ainda mais abrangente por ocorrer em grandes centros urbanos, atingindo um maior número de alunos.

Face ao exposto, propõe-se a integração no ECD de um artigo que preveja o reforço dos apoios à deslocação de docentes e a criação de incentivos à fixação de pessoal docente em áreas carenciadas. Discorda-se de uma lógica de discriminação de escolas, devendo os apoios e os incentivos ser aplicados a todos os AE/EnA das áreas carenciadas, pois o problema não é pontual, mas estrutural nessas áreas.

Os incentivos propostos deverão ter diversas componentes:

1. Atribuição, por uma única vez, de um suplemento remuneratório de apoio à fixação nas áreas identificadas como carenciadas, nos casos em que o docente tenha domicílio fiscal que diste mais de 50 Km e declare a intenção de se fixar na localidade de colocação em QA/QE e aí se mantenha por um período de, pelo menos, 5 anos, de valor correspondente ao índice salarial do topo da carreira;
2. Apoio pecuniário, nunca abaixo de 40% da remuneração base do escalão de ingresso na carreira, tal como acontece na carreira médica, para todos os docentes que exerçam atividade nas áreas identificadas como carenciadas;
3. Aumento da duração do período de férias, enquanto permanecer na área carenciada;
4. Acesso prioritário a formação contínua de pessoal docente, bem como garantia de participação em atividades de investigação ou desenvolvimento das correspondentes competências e qualificações profissionais;
5. Juros bonificados na aquisição de habitação de família no concelho em que se situa a escola/agrupamento de colocação em quadro, ou em concelho limítrofe, e aí se mantenha por um período de, pelo menos, 15 anos;
6. Garantia de transferência de escola para a área de colocação, por parte de filhos menores.

Relativamente aos apoios à deslocação, defende-se a criação de um subsídio de valor igual ao previsto na lei para as ajudas de custo na Administração Pública, dependendo o montante da necessidade de o docente usar viatura própria ou de essa utilização ser de interesse próprio, devidamente autorizado ou, ainda, do uso de transportes públicos.

9 Direitos e Deveres

No que respeita aos direitos profissionais, exige-se a efetivação dos que o ECD já prevê: participação no processo educativo; formação e informação para o exercício da função educativa; apoio técnico, material e documental; segurança na atividade profissional; consideração e reconhecimento da sua autoridade pelos alunos, suas famílias e demais membros da comunidade educativa; colaboração das famílias e da comunidade educativa no processo de educação dos alunos; negociação coletiva nos termos legalmente estabelecidos.

A acrescentar àqueles, propõem-se outros três: direito a condições de trabalho condignas e adequadas à função docente; direito a estabilidade de emprego e profissional; direito à não discriminação.

Em relação ao direito a condições de trabalho condignas e adequadas à função docente, é importante estabelecer inequivocamente o direito a um horário de trabalho que tenha em conta a exigência e a complexidade do exercício profissional. Há que assegurar condições para uma boa prática pedagógica, incluindo os tempos adequados para a preparação da prática letiva, do trabalho de avaliação dos alunos e também para o trabalho colaborativo com os restantes docentes. Isso implica o respeito pelos limites legalmente estabelecidos para a organização dos horários de trabalho, integrando na componente letiva toda a atividade desenvolvida diretamente com alunos.

Como já referido, a FENPROF considera que esta revisão terá de prever um regime específico de aposentação que conjugue a idade e o tempo de serviço do docente, tendo em conta o elevado desgaste físico, psíquico e psicoemocional que decorre do exercício continuado de uma profissão marcada por permanentes desafios relacionais e cada vez mais sujeita a

exigências de elevada complexidade que a comunidade educativa e a sociedade, em geral, reclamam da escola e dos seus profissionais.

Ademais, os trabalhadores têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde, competindo ao empregador assegurá-las. Urge, por isso, implementar mecanismos que garantam aos docentes este direito fundamental.

Nesse sentido, deverão ser organizados os serviços adequados de prevenção, sendo mobilizados todos os meios necessários à organização e ao funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, vulgo Medicina do Trabalho, incluindo no que respeita à vigilância do estado de saúde, sem encargos para os docentes, o que remete, também, para a identificação e o necessário reconhecimento de doenças profissionais.

Ainda em relação às condições de trabalho condignas e adequadas, deverá ser assegurada uma remuneração mensal compatível e que reconheça a importância social da função que os docentes desempenham, sendo nesse sentido que a FENPROF apresenta uma tabela específica, rejeitando a intenção de integração na TRU e defendendo a manutenção de uma carreira de corpo especial, devidamente valorizada.

Em relação ao direito a estabilidade de emprego e profissional, entende-se que a estabilidade do corpo docente nas escolas é fator determinante para a qualidade da resposta educativa e da Escola Pública. A estabilidade também é elemento indispensável para a qualidade do desempenho dos docentes, bem como para promover a atratividade da profissão. Com vista à prossecução deste desiderato, é obrigação do MECI converter as vagas ocupadas sistematicamente por docentes contratados, em mobilidade ou de QZP em lugares de quadro de agrupamento ou de escola não agrupada (AE/ EnA), sem que tal impeça, como é evidente, a abertura de outros lugares por reconhecimento da existência de necessidades permanentes das escolas ou agrupamentos ou do sistema.

Relativamente ao direito à não discriminação, ele deverá ser cumprido em todas as suas vertentes, desde logo, sendo respeitado o disposto na Diretiva 1999/70/CE que impede tratamentos diferentes, decorrentes da natureza do vínculo. Há, contudo, outros domínios a considerar: deficiência, características genéticas, língua, religião, convicções, opiniões políticas ou outras, pertença a uma minoria nacional, origem étnica ou social, nascimento, nacionalidade, idade, sexo, orientação sexual ou expressão de género.

Uma última nota sobre o direito à negociação coletiva, para referir que este deverá respeitar, como já se afirma no ECD, os termos legalmente estabelecidos na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), nos artigos 347.º e seguintes. Extrapolaria o estabelecido em lei exigências como a de assinatura de protocolos de negociação para integrar mesa negocial, devendo, outrossim, ser respeitado o disposto no artigo 349.º da LTFP sobre legitimidade negocial. Deverá a tutela respeitar a obrigação de consenso entre as partes, quando tal é obrigatório, e não, como tem sido norma, impor as suas propostas quando o consenso não se verifica. Não poderão, ainda, algumas organizações sindicais ser confrontadas com acordos já celebrados com outras organizações, pelo que as reuniões que tenham por objetivo a possível celebração de acordo deverão realizar-se em mesa única, mesas simultâneas ou, se a sua realização for sequencial, a eventual assinatura de acordo só deverá ter lugar após terminarem todas as reuniões.

No que respeita aos deveres profissionais, entende-se que os professores e educadores, além de estarem obrigados ao cumprimento dos deveres gerais estabelecidos por lei para todos os trabalhadores da Administração Pública, deverão, ainda, respeitar os que decorrem do seu Estatuto próprio e que configuram guias de orientação da ação, referências éticas comuns que, funcionando como eixos de identidade, possam servir para balizar a prática docente, em todas as suas dimensões. Consideram-se, nesse âmbito, deveres gerais, deveres

para com os alunos, deveres para com os outros docentes, deveres para com as famílias e/ou encarregados de educação, deveres para com a comunidade.

São disso exemplos:

- Apoiar todos os esforços para promover a liberdade, a democracia e os direitos humanos através da educação.
- Respeitar a dignidade pessoal de cada educando, conforme o disposto na Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Crianças, salvaguardando os interesses e o bem-estar de todos os alunos, protegendo-os de intimidações e de abusos físicos e psicológicos, solicitando, quando necessário, a intervenção de pessoas e entidades alheias à instituição escola.
- Defender e promover os interesses e o bem-estar dos docentes, desenvolvendo laços de cooperação e de solidariedade profissional, apoiando-os face a intimidações e abusos, assim como aconselhando os que se encontram em início de carreira ou em formação ou que denotem dificuldades no seu exercício profissional.
- Intervir com vista a garantir uma educação de qualidade, recusando a imposição de tarefas ou de condições de trabalho que dificultem ou impossibilitem o desenvolvimento da sua atividade profissional.
- Promover o envolvimento dos pais/encarregados de educação na educação escolar dos filhos, criando condições para uma integração bem-sucedida de todos os alunos e uma colaboração efetiva no seu processo de aprendizagem.
- Reconhecer e respeitar as diferenças culturais e pessoais dos alunos e demais membros da comunidade educativa, valorizando diferentes saberes e culturas e combatendo processos de exclusão e discriminação.

10 Faltas, férias, licenças e dispensas

A FENPROF propõe que o número base de dias de férias do pessoal docente volte a ser 25 dias úteis.

Àquele número deverá acrescentar-se 1 dia a partir dos 39 anos de idade e de 10 em 10 anos. Para além deste direito a férias, alargado em função da idade, deverá manter-se o direito, atualmente previsto, de mais um dia por cada década de trabalho.

Período de férias

As férias do pessoal docente em exercício de funções são, em regra, gozadas entre o termo de um ano letivo e o início do ano letivo seguinte, exceto nos casos em que as férias ainda não gozadas relativas a ano anterior, por motivos de maternidade, paternidade ou parentalidade, possam ser gozadas em período imediatamente após as correspondentes licenças, ou, na sequência de faltas por doença prolongada, possam ser gozadas imediatamente após a concessão de alta clínica.

Acumulação de férias

Defende-se que o período de acumulação de férias dos docentes possa ser aumentado para 40 dias.

As férias respeitantes a determinado ano escolar podem ser gozadas no ano escolar imediato, em acumulação com as vencidas neste, até ao limite de 40 dias úteis, mediante acordo com o respetivo órgão executivo.

Faltas a exames e reuniões de avaliação sumativa

Para além dos motivos já constantes no ECD passíveis de justificar faltas a serviço de exames, bem como a reuniões de avaliação sumativa (n.º 9 do art.º 94.º), deverá acrescentar-se “por incidente comprovado pelas autoridades competentes”.

Faltas por conta do período de férias

O docente pode faltar, por conta do período de férias, dois dias úteis por mês, até ao limite de 13 dias por cada ano escolar. As faltas a tempos por conta do período de férias são computadas como tal, correspondendo cada 5 tempos a 1 dia de trabalho, até ao limite de 4 dias por ano escolar.

Licenças

Para além das licenças de carácter geral, como licença de parentalidade, licença de casamento, licença por nojo, licença sem vencimento, entre outras, deverão ser reconhecidas e, principalmente, efetivadas outras, tais como licença sabática ou licença por equiparação a bolseiro. Nestes dois últimos casos, deverá ser negociado, anualmente, o número de licenças a conceder.

Dispensas

Aos docentes deverá ser reconhecido o direito a dispensas para formação, com incidência em dias de componente letiva.

Os docentes corretores de exames e provas finais de âmbito nacional ou internacional e os que exercem funções no secretariado de exames têm direito a cinco dias de dispensa de serviço.

11 Regime disciplinar

Ao pessoal docente aplica-se, com as necessárias adaptações, o regime que vigora para os demais trabalhadores da Administração Pública.

A instauração de processos disciplinares é da competência do órgão de administração e gestão do estabelecimento de educação ou de ensino, exceto se o presumível infrator for membro daquele órgão, sendo, neste caso, competência do delegado regional da DGEstE ou da Inspeção-Geral de Educação e Ciência.

Não deverá competir aos docentes a instrução de processos disciplinares.

Lisboa, 7 de março de 2025

O Conselho Nacional da FENPROF