

**Processo Negocial de Revisão do Estatuto da Carreira Docente
Novembro/Dezembro 2009**

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

25 DE NOVEMBRO DE 2009 - PRIMEIRA REUNIÃO NEGOCIAL

FENPROF REJEITA ESTRANGULAMENTOS ADMINISTRATIVOS IMPOSTOS À CARREIRA DOCENTE

A FENPROF rejeita quaisquer estrangulamentos que, introduzidos na estrutura de uma carreira única, se traduziriam na subjugação do mérito reconhecido em sede de avaliação, a lógicas e critérios estritamente administrativos e financeiros.

Por essa razão, a FENPROF discorda da proposta apresentada hoje pelo ME, para alteração da actual estrutura da carreira, pois acabando com a divisão dos docentes em professores e professores titulares, substitui o momento em que a progressão se sujeitava a uma contingentação de vagas (o acesso à categoria de professor titular) por três momentos que correspondem ao acesso aos 3.º, 5.º e 7.º escalões da carreira.

Além disso, o ME insiste em manter a designada prova de ingresso na profissão, agora sob a forma de prova de acesso à carreira, para além de, neste primeiro documento, ficar explícita a mesma duração de dois anos para os ciclos avaliativos e implícita a manutenção das quotas na avaliação, ao ser mantido o mesmo regime de acesso ao índice 370, criado para garantir a manutenção da paridade entre a carreira docente e a dos técnicos superiores da Administração Pública.

De resto, a proposta hoje apresentada pelo ME é ainda pouco clara relativamente a aspectos como a duração da carreira, a correspondência dos escalões a índices salariais ou, mesmo, o acesso e funções dos docentes nos dois últimos escalões.

Na próxima segunda feira, a FENPROF entregará o seu parecer, aguardando que na reunião que se realizará no dia 2 de Dezembro, o Ministério da Educação tenha alterado o seu propósito de restringir administrativamente a progressão na carreira docente, criando mecanismos que poderão vir a revelar-se tão constrangedores como os que foram impostos com a sua divisão em categorias. □

A FENPROF defende que a nova estrutura da carreira docente respeite os seguintes princípios:

1. Definição de uma carreira única coerente com a matriz de desenvolvimento funcional da profissão. Tal, significa eliminar a divisão da carreira docente em categorias hierarquizadas;

2. Respeito pelo mérito absoluto que deverá determinar o acesso aos diversos patamares da carreira. Tal, implica a rejeição de mecanismos administrativos que constrem a progressão na carreira docente;

3. Redução da actual duração da carreira, logo, do tempo necessário para acesso ao topo;

4. Manutenção da paridade no topo entre a carreira docente e a carreira técnica superior da Administração Pública;

5. Estabelecimento de períodos de permanência iguais (propondo-se 4 anos) em cada escalão, prevendo a existência de 8 escalões; □

6. Consagração de impulsos indiciários de valor semelhante entre os diversos escalões, calculados entre o índice 167 (escalão 1) e o 370 (escalão de topo);

7. Remuneração dos docentes contratados profissionalizados pelo índice correspondente ao primeiro escalão da carreira docente (índice 167);

8. Progressão nos escalões em função do tempo de serviço e de uma avaliação positiva do desempenho;

9. Existência de mecanismos de discriminação positiva (acelerações na progressão) e negativa (não progressão na carreira) decorrentes das menções que forem atribuídas em sede de avaliação de desempenho.

Tendo em consideração os princípios antes enunciados, a FENPROF apresenta a seguinte estrutura de carreira, sendo este o seu ponto de partida para a negociação que se inicia:

ESTRUTURA DA CARREIRA								
ESCALÃO	1.º	2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º
DURAÇÃO	4 anos	4 anos	4 anos	4 anos	4 anos	4 anos	4 anos	4 anos
ÍNDICE	167	194	221	248	275	302	330	370

Em estreita ligação com a proposta de avaliação de desempenho, a FENPROF propõe que a diferenciação positiva possa fazer-se através da atribuição da menção de Muito Bom. Nesse caso, o docente auferirá, no escalão seguinte e apenas nesse, de um suplemento remuneratório igual a 50% da diferença indiciária entre escalões, mesmo que se encontre no escalão de topo.

Lisboa, 25 de Novembro de 2009

O Secretariado Nacional

O Secretariado Nacional

Gabinete do Secretário de Estado Adjunto e da Educação

PRINCÍPIOS DA REVISÃO DO ESTATUTO DA CARREIRA DOCENTE E DA SUA ARTICULAÇÃO COM A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

1) Estruturação da Carreira Docente:

- Carreira única para os educadores de infância e para os professores dos ensinos básica e secundário;
- Carreira com uma única categoria, sem divisão entre professores titulares e não titulares;
- Desenvolvimento da carreira em 10 escalões;
- Especialização funcional facultativa nos dois escalões do topo da carreira, para as funções de supervisão pedagógica, de gestão da formação, de desenvolvimento curricular e de avaliação, acessível, sob candidatura, aos docentes que possuam formação específica adequada.

2) Ingresso na carreira:

- Ingresso na carreira dependente de qualificações adequadas, mérito e selectividade;
- Selectividade no ingresso na carreira realiza-se através de uma prova pública de acesso e da aprovação no final de um período probatório de um ano, em que é obrigatória a observação de aulas e a avaliação da prática docente não lectiva.

3) Progressão na carreira e sua articulação com a avaliação de desempenho:

- Acesso ao escalão imediatamente superior mediante a conjugação dos seguintes elementos: tempo de serviço, formação contínua ou especializada e mérito traduzido na classificação obtida na avaliação de desempenho, sem prejuízo da dimensão também formativa da avaliação;

- O sistema de classificação e o regime dos efeitos da avaliação de desempenho continuarão a assegurar consequências efectivas da avaliação nas condições e no ritmo de progressão na carreira, sem prejuízo das adaptações necessárias à nova estruturação da carreira docente;

- Independentemente dos normais ciclos de avaliação de dois anos, a avaliação com observação de aulas é condição de acesso ao 3º e ao 5º escalão, bem como ao 7º escalão quando tal observação não tenha tido lugar em nenhum dos ciclos anteriores. Se ao docente não estiver distribuído serviço lectivo, a avaliação requerida para o acesso aos escalões referidos inclui um relatório elaborado pelo director da escola;

- As condições de progressão na carreira promovem a necessária selectividade da progressão, como forma de estimular e premiar um melhor desempenho, mediante a fixação anual de vagas para acesso ao 3º, ao 5º e ao 7º escalão.

4) Distribuição de responsabilidades funcionais:

- A atribuição de funções de coordenação, orientação, supervisão pedagógica e avaliação são reservadas aos docentes posicionados a partir do 4º escalão da carreira, preferencialmente detentores de formação especializada e, de entre eles, sempre que possível, aos docentes dos dois últimos escalões que tenham optado pela especialização funcional correspondente;

- A Direcção de cada escola poderá, por motivo justificado, designar para as funções referidas no ponto anterior docentes posicionados no 3º escalão, desde que possuam formação especializada para o desempenho das funções em causa.

5) Regime transitório:

- Transitoriamente, aos docentes que actualmente se encontram posicionados nos índices 299 e 340 aplicam-se as regras de progressão previstas no Decreto-Lei n.º 270/2009.