

PARECER DA FENPROF

SOBRE A PROPOSTA DO M.E. DE REGIME LEGAL DO PESSOAL DOCENTE DA EDUCAÇÃO PRÉ-ESCOLAR E DOS ENSINOS BÁSICO E SECUNDÁRIO

1. A IMPORTÂNCIA DO ECD PARA OS DOCENTES E PARA O SISTEMA EDUCATIVO PORTUGUÊS

A luta por um estatuto de carreira para os profissionais docentes da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário durou cerca de duas décadas. A FENPROF, desde a sua constituição, elegeu essa exigência como sua prioridade, tendo sido tema central do seu segundo Congresso, em 1986.

Daí que, quando em 1989/90 foi aprovado o primeiro Estatuto de Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário [ECD], a FENPROF tenha considerado esse como um marco importante para os docentes portugueses. Esse primeiro estatuto consagrava alguns aspectos relativamente aos quais a FENPROF manifestou o seu desacordo, de entre os quais se destacavam a existência de uma prova de candidatura que limitava administrativamente a progressão a meio da carreira e a não contagem integral do tempo de serviço prestado pelos professores.

Porém, o facto de, pela primeira vez, ter sido aprovado um documento com aquelas características, contendo direitos e deveres profissionais, formação de professores e educadores, avaliação do desempenho ou, mesmo, a consideração da especificidade do exercício da profissão docente, no que respeita, por exemplo, à aplicação do regime de férias, faltas e licenças, a par do reconhecimento da classe docente como um corpo especial da Administração Pública, foi um passo importante de reconhecimento e, também, de afirmação dos profissionais docentes e da sua relevante importância social, insubstituível numa escola pública, democrática e de qualidade.

O ECD contribuiu para que se criassem condições de estabilidade no exercício da profissão docente, reconheceu o direito dos professores a uma carreira, regulou matérias que, até então, não tinham qualquer enquadramento legal, o que se revelou de grande importância para a própria estabilidade do sistema educativo. Tivessem sido regulamentadas todas as matérias e, certamente, as consequências teriam sido ainda mais positivas.

2. O ACTUAL ECD E O CONSENSO CONSTRUÍDO EM 1997

Durante quase dois anos, 1996 e 1997, a FENPROF e o Ministério da Educação envolveram-se num longo e efectivo processo negocial, de que resultou a revisão do ECD.

Num primeiro momento, teve lugar um conjunto de reuniões técnicas onde se efectuou um exaustivo levantamento sobre os diversos constrangimentos do próprio ECD para, a partir daí, iniciar um processo de negociação política que terminou com um acordo celebrado entre a FENPROF e o ME. Esse acordo não foi absoluto. Ou seja, houve aspectos que ficaram aquém das expectativas da FENPROF, mas correspondeu a uma solução de compromisso de que resultaram benefícios importantes para os professores e educadores, de onde se destacam o fim da candidatura ao 8º escalão, a contagem integral do tempo de serviço, a valorização de todos os índices salariais e a redução do número de anos necessários para atingir o topo da carreira.

Foi um processo negocial importante, em que o ME respeitou a FENPROF, se respeitaram as regras democráticas de negociação e de que releva o acordo alcançado.

Primeiro o Decreto-Lei 1/98 e, mais tarde, o Decreto-Lei 312/99 constituem, no seu conjunto, um importante instrumento de regulação da profissão docente e do seu exercício.

Todavia, o actual ECD não foi tão abrangente nas consequências como se esperava e desejava, principalmente por não ter sido regulamentado em matérias que eram essenciais. Foi o caso do artigo 63º, que criava incentivos à fixação em zonas isoladas ou desfavorecidas, e do artigo 49º, que consagrava mecanismos de avaliação excepcional de mérito, com reflexos positivos na carreira. Estes são apenas dois dos aspectos que nunca chegaram a ser regulamentados, apesar da insistência da FENPROF para que tal tivesse acontecido e das propostas que apresentou.

3. O SENTIDO NEGATIVO DAS PROPOSTAS APRESENTADAS PELO M.E. E AS MEDIDAS QUE TOMOU POR ANTECIPAÇÃO

Para a FENPROF, a revisão global do ECD não era nem é uma prioridade. Como afirmou por diversas vezes, entendia como prioritária a regulamentação e a introdução de algumas correcções ao actual Estatuto. Não entendeu assim o Ministério da Educação.

Desde que tomou posse que o Governo e o Ministério da Educação decidiram introduzir graves distorções na carreira docente. Ora impondo medidas gerais aplicadas a toda a Administração Pública, ora impondo outras que apenas se aplicavam aos docentes. A não contagem de cerca de ano e meio de serviço para efeitos de carreira (medida ainda em curso) e as alterações às condições para aposentação foram das primeiras e das mais gravosas. Outras se seguiram, designadamente as que constam do Decreto-Lei 121/2005 (designada como a terceira alteração ao ECD), bem como as que vieram a ser impostas por simples despachos (os casos mais graves são os que decorrem dos Despachos 16795 e 17387, ambos de 2005 aprovados no mês de Agosto), por simples orientação dos serviços ou por complacência destes face a diversas decisões ilegítimas de algumas escolas.

Em Novembro de 2005, a FENPROF esteve disponível para negociar novos quadros legais que corrigissem as irregularidades e ilegalidades que, já nessa altura, tinham sido criadas, mas o ME recusou. Depois, sem a participação da FENPROF, o ME constituiu uma comissão, alegadamente para verificar o que se passava nas escolas e propor correcções, quando fosse caso disso. Tal comissão, conforme se pôde confirmar no final do ano lectivo, não teve utilidade, não desenvolveu um papel corrector de situações anómalas e a irrelevância da sua acção é de tal ordem notória que até o despacho da senhora ministra, relativo ao próximo ano lectivo, que deveria resultar das suas conclusões, foi assinado antes da divulgação do relatório final.

Em todo este período, que correspondeu, sensivelmente, ao final do ano lectivo anterior e ao que agora termina, destacou-se a atitude anti-negocial do Governo e do Ministério da Educação, em que as organizações sindicais nem sequer eram ouvidas ou, quando eram, já as decisões tinham sido tomadas. Isto, apesar das matérias em causa serem, pela sua natureza, de negociação obrigatória.

Também no plano jurídico, há aspectos que a FENPROF considera ilegais, principalmente por terem sido introduzidos por instrumentos legais hierarquicamente inferiores.

Sendo este o contexto, não se esperava do ME uma proposta de revisão do ECD que correspondesse aos anseios dos docentes e às necessidades das escolas e do sistema educativo. Não se aguardava, contudo, que as propostas ministeriais apresentassem um carácter tão negativo, tão penalizador dos professores e educadores e com graves consequências para o sistema educativo. De facto, o Ministério da Educação limita-se a aplicar, muitas vezes da pior forma, quadros legais como o SIADAP ou resoluções políticas, designadamente as que constam no PRACE aprovado em Conselho de Ministros. Outras disposições são propostas, já não por imposição desses quadros superiores, mas por corresponderem ao pensamento preconceituoso e depreciativo que a ministra da Educação tem dos professores e educadores portugueses, como tantas vezes tem expressado nas suas intervenções públicas, constituindo uma provocação e um ataque sem precedentes à sua dignidade e profissionalidade.

As propostas apresentadas pelo Ministério da Educação visam, essencialmente, critérios economicistas, como criar condições para a dispensa de professores e educadores, ao arrepio das necessidades efectivas das escolas e do sistema educativo, engrossando o já escandaloso, por tão elevado, número de desempregados, precarizar ainda mais as relações laborais estabelecidas entre os docentes e as escolas, criar condições para o despedimento de docentes dos quadros, disfarçado sob a capa dos “supranumerários”, impedir a progressão dos professores na carreira, tornando assim muito mais barata a sua actividade altamente especializada, criar focos de pressão, ameaça e coacção sobre os docentes e retirar-lhes direitos fundamentais, incluindo alguns que são reconhecidos aos restantes trabalhadores.

4. AS POSIÇÕES JÁ APRESENTADAS PELA FENPROF E A NEGOCIAÇÃO

A FENPROF, conforme se comprometera, já entregou no ME as suas propostas para a revisão do ECD. São propostas pelas quais se pretende contribuir para a aprovação de um Estatuto de Carreira e Profissional que, efectivamente, dignifique e valorize o exercício da profissão docente e, como sempre, numa perspectiva de rigor e exigência. Entendemos fazê-lo depois de verificado o teor negativo das propostas ministeriais. Há aspectos que são claramente incompatíveis com as propostas da FENPROF, o que dificulta a apresentação de um parecer “clássico” em que a cada artigo ou ponto se proponha retirar, acrescentar ou corrigir alguns aspectos. Essa impossibilidade levou a FENPROF a entregar, de forma autónoma, as suas propostas.

Fizemo-lo, também, com a intenção de reafirmar a disponibilidade que temos para negociar. Dissemo-lo na reunião realizada em 29 de Maio, reafirmámo-lo em 14 de Junho e voltamos a reafirmá-lo neste momento.

Por esta razão, não pudemos deixar de contestar as declarações da senhora ministra da Educação, quando afirmou que a FENPROF não tinha propostas para a revisão do ECD e não queria negociar. Essas afirmações não correspondem à verdade, pelo que a FENPROF, mais uma vez, as rejeita. Entretanto, no dia 14 de Junho, em declarações feitas pela senhora ministra à comunicação social, soube-se que não era intenção do ME negociar o conteúdo de todas as matérias, mas apenas os tempos e modos de aplicação de alguns aspectos.

5. ASPECTOS SÓCIO-PROFISSIONAIS E DE CARREIRA QUE DEVERÃO SER CORRIGIDOS ANTES DA REVISÃO DO ECD

A revisão do ECD, contudo, não deverá já partir de um ponto que tenha por base as alterações avulsas, já efectuadas, que subvertem o quadro legal em discussão. É preciso corrigir algumas delas antes de se avançar para a revisão. Por exemplo, o tempo de serviço deverá ser considerado na íntegra no momento da transição para a nova carreira e os despachos que impõem, ilegalmente, novas regras à carreira deverão ser suspensos.

6. QUESTÕES FUNDAMENTAIS DO PROJECTO DO M.E. QUE MERECEM O PROFUNDO DESACORDO DA FENPROF

A FENPROF discorda globalmente do projecto apresentado pelo Ministério da Educação. Considera que ele não promoverá e, mais do que isso, impedirá que se criem as desejáveis condições de estabilidade que contribuiriam para um melhor desempenho dos docentes, para um melhor funcionamento das escolas, para um desenvolvimento sustentado do sistema educativo e para a elevação da qualidade da Educação e do Ensino.

A opção do Ministério da Educação e do Governo foi marcada, essencialmente, por desígnios economicistas. Todo o discurso do ME, de crítica ao actual regime de carreira e de uma alegada intenção de promover o mérito, pretende apenas disfarçar o verdadeiro objectivo das suas propostas que é o embaratecimento do sistema educativo, ainda que tal se reflecta negativamente na sua organização, capacidade de resposta e desempenho.

Das propostas apresentadas pelo ME, caso se concretizassem, resultaria uma profissão mais instável e um vínculo laboral mais precário e dependente das vontades das hierarquias. A introdução de pressões de todo o tipo sobre os professores e educadores não contribuiria para um melhor desempenho, bem pelo contrário, sendo inadmissível que se chegue ao ponto de propor normas que colidem, até, com a vida pessoal dos docentes que são também cidadãos e, como tal, têm direitos.

Propõem-se regras que discriminam os professores e educadores em relação aos restantes trabalhadores, designadamente da Administração Pública. Desrespeitam-se cidadãos só por serem deficientes ou portadores de uma doença que os condiciona ou incapacita para o exercício de determinadas funções.

A vontade dos actuais responsáveis do ME de acabar com o actual Estatuto da Carreira Docente denuncia-se, até, pela designação da proposta que apresenta: Regime Legal da Carreira do Pessoal Docente.

Mas, pior do que a designação, são alguns conteúdos das propostas que apresenta e que **merecem a rejeição da FENPROF**. São exemplo:

- A **criação de duas categorias hierarquizadas** de professores, limitando o desempenho de algumas funções a um número restrito de docentes e impedindo o acesso ao topo da carreira a mais de 80% dos professores e educadores.

- O **modelo de avaliação do desempenho** que, para além de estabelecer quotas de classificação, está completamente desenquadrado do que são as funções docentes, as suas exigências e as suas especificidades.

- A violação de **direitos fundamentais**, designadamente de maternidade e paternidade ou o direito à protecção na doença, entre outros.

- A **não consideração de tempo de serviço** quer o que corresponde a este período de não contagem, quer de anos de serviço prestados sob o regime de contratação ou nos ensinos particular e cooperativo.

- a **intensificação do regime de trabalho** dos docentes, a quem são atribuídas mais tarefas horas na componente lectiva e não lectiva.

- As **exigências para ingresso na profissão** docente, que passam pela entrevista e acabam na possível exoneração, ainda que do designado período probatório resulte uma avaliação positiva.

- A **contratação directa** de docentes à margem de qualquer processo de concurso;

- A **não consideração das formações** acrescidas, pós-graduações ou graus académicos obtidos pelos docentes.

Estes são apenas alguns dos aspectos que correspondem a discordâncias de fundo e contra os quais a FENPROF se baterá em sede negocial, exigindo que todas as questões estejam em aberto, sob pena de não existir um verdadeiro processo negocial.

A estas propostas do ME, a FENPROF apresentará, como alternativa:

- A existência de regras claras de concurso para acesso a quadros mas, também, para efeitos de contratação;
- Uma carreira única, horizontal, exigente e rigorosa no que respeita aos requisitos a considerar para efeitos de progressão, designadamente no que respeita à avaliação do desempenho e à formação contínua;
- O reconhecimento, respeito e aprofundamento de direitos profissionais e de cidadania já alcançados ou ainda reclamados;
- A valorização das formações acrescidas como relevantes na qualidade do desempenho dos docentes;
- O reconhecimento da profissão docente como de elevado desgaste físico e psicológico.

Em anexo, a FENPROF apresenta a sua apreciação na especialidade ao projecto do ME, bem como as propostas alternativas que defende.

Lisboa, 29 de Junho de 2006

O Conselho Nacional

PARECER DA FENPROF SOBRE O ECD

APRECIACÃO NA ESPECIALIDADE DO PROJECTO DO M.E.

A FENPROF assenta o seu parecer na especialidade nas propostas já entregues no Ministério da Educação, no dia 14 de Junho. Do conjunto de propostas agora apresentados há algumas que são de alteração, supressão ou adenda das que o ME propõe, outras que, pela sua natureza absolutamente incompatível com as do projecto ministerial, são alternativa a um grupo de artigos ou a um capítulo e outras, ainda, referem-se a matérias que são propostas pela FENPROF. Assim,

➤ DESIGNAÇÃO

A FENPROF não considera irrelevante a substituição de “Estatuto” por “Regime Legal”. Discorda dessa alteração e propõe a seguinte designação completa “**Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância, dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário e dos Docentes de Educação Especial**”.

➤ Artigo 2º – PESSOAL DOCENTE

A FENPROF discorda do carácter restritivo proposto pelo ME, pelo que **propõe que se mantenha a actual redacção do ECD.**

➤ Artigos 4º a 9º – DIREITOS PROFISSIONAIS

A FENPROF propõe os seguintes Direitos Profissionais:

- a) Direito de participação no processo educativo;
- b) Direito à formação e informação para o exercício da função educativa;
- c) Direito a condições de trabalho condignas;
- d) Direito à segurança na actividade profissional;
- e) Direito à negociação colectiva;
- f) Direito à estabilidade de emprego e profissional;
- g) Direito à não discriminação.

No que respeita a **condições de trabalho condignas**, deverá estabelecer-se, inequivocamente, o direito a um **horário de trabalho** que garanta uma boa prática pedagógica, com tempos adequados para preparação e avaliação das actividades e para trabalho conjunto com outros docentes. Terá de compreender um **regime específico de aposentação**, que tenha em conta o elevado desgaste físico e psicológico que provoca o exercício da profissão docente. Deverá também ser garantido que, aos professores e educadores, será atribuída uma **remuneração mensal** compatível com a dignidade e

importância social da função que desempenham, acrescida dos respectivos subsídios de férias e 13º mês, actualizada anualmente de forma a acompanhar a evolução do custo de vida registado a nível nacional, e sem perder de vista a evolução dos salários dos docentes a nível da União Europeia. Por fim, tal como já refere o ECD, é indispensável que continue salvaguardado todo o direito ao **apoio técnico, material e documental**.

No âmbito do **direito à negociação colectiva**, a FENPROF reafirma que este direito é exercido com a participação indispensável das organizações sindicais, através de mesas negociais constituídas a partir de processos democráticos e participados de aferição da representatividade.

No que respeita ao **direito à estabilidade de emprego e profissional**, os professores e educadores têm direito a integrar um quadro de escola com vista à prossecução de um processo educativo de qualidade, sendo obrigação do ME converter as vagas ocupadas por docentes contratados em 3 anos consecutivos em lugares de quadro.

Aos professores e educadores serão ainda facultados lugares em quadros de zona pedagógica, no âmbito da bolsa de professores que venha a ser definida para cada um desses quadros, destinados a suprir necessidades não permanentes de docentes do conjunto de escolas a ele adstritas.

Por fim, no que respeita ao **direito à não discriminação**, é reconhecida a igualdade no trabalho, com exclusão de todas as formas de abuso e discriminação baseadas no género, estado civil, orientação sexual, idade, deficiência, religião, opinião política, nível económico, social e origem.

É garantida a privacidade na vida pessoal e profissional, bem como uma adequada conciliação entre a vida profissional e familiar, condição fundamental para o produtivo exercício da actividade docente, sem qualquer tipo de discriminação.

➤ **Artigo 10º – DEVERES PROFISSIONAIS**

No que respeita aos Deveres Profissionais, a FENPROF propõe que o pessoal docente, para além de estar obrigado ao cumprimento dos deveres gerais estabelecidos para os trabalhadores da Administração Pública, deverá respeitar, também, os deveres profissionais que decorrem do seu próprio Estatuto e que constituem expressão de um compromisso ético assente numa autoridade científico-pedagógica, configurada por valores de excelência e afirmada nos diferentes contextos e dimensões de exercício profissional. A FENPROF propõe a consideração de um conjunto de deveres profissionais distribuídos por quatro diferentes dimensões:

DEVERES GERAIS

1. Apoiar e incrementar todas as medidas que visem promover a liberdade, a democracia e os direitos humanos através da Educação.
2. Intervir com vista a garantir uma Educação com qualidade e equidade.

3. Recusar a imposição de tarefas ou de condições de trabalho que pervertam o desenvolvimento da sua actividade profissional.
4. Desenvolver laços de cooperação, de solidariedade, de respeito e de mútuo reconhecimento com todos os intervenientes no processo educativo.
5. Participar activamente em todas as dimensões da organização escolar, contribuindo para a vitalização democrática dos espaços de direcção e de gestão.
6. Actualizar e aperfeiçoar os seus conhecimentos, capacidades e competências, numa perspectiva de desenvolvimento pessoal e profissional.
7. Empenhar-se nas várias modalidades de formação em que participe, contribuindo activamente na discriminação dos planos de formação da sua escola/agrupamento.
8. Enriquecer e partilhar os recursos educativos numa perspectiva de abertura à inovação e de reforço da qualidade da educação e do ensino.
9. Co-responsabilizar-se pela preservação e uso adequado das instalações e equipamentos e propor medidas de melhoramento e renovação.
10. Conhecer e respeitar as disposições legais e administrativas decorrentes do seu vínculo laboral.

DEVERES PARA COM OS ALUNOS

1. Respeitar a dignidade pessoal de cada educando, tendo como referente o disposto na Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Crianças.
2. Promover a formação e realização integral de todos os alunos.
3. Reconhecer e respeitar as diferenças culturais e pessoais dos alunos e demais membros da comunidade educativa, valorizando os diferentes saberes e culturas e combatendo processos de exclusão e discriminação.
4. Organizar e gerir o processo ensino-aprendizagem de acordo com as exigências curriculares e os princípios de diferenciação pedagógica equacionados no quadro de uma pedagogia humanista.
5. Salvaguardar e promover os interesses e o bem-estar de todos os alunos, protegendo-os de intimidações e de abusos físicos e psicológicos, se necessário solicitando a intervenção de pessoas e entidades alheias à instituição escolar.
6. Respeitar a natureza confidencial da informação relativa aos alunos e respectivas famílias.
7. Exercer a autoridade pedagógica com sensibilidade, isenção, sentido de justiça e rigor pedagógico.

DEVERES PARA COM OS OUTROS DOCENTES

1. Promover um bom relacionamento com todos os docentes, respeitando a sua situação profissional e as suas opiniões, apoiando todos os que necessitem, dando

especial atenção aos que se encontram em início de carreira ou em formação ou que denotem dificuldades no seu exercício profissional.

2. Reflectir, nas várias estruturas pedagógicas, sobre o trabalho realizado individual e colectivamente, tendo em vista melhorar as práticas e contribuir para o sucesso educativo de todos os alunos.
3. Cooperar com os outros docentes na avaliação do seu desempenho.
4. Defender e promover os interesses e o bem-estar dos docentes, protegendo-os de intimidações e de abusos físicos e psicológicos.

DEVERES PARA COM OS PAIS E ENCARREGADOS DE EDUCAÇÃO

1. Respeitar a autoridade legal dos pais/encarregados de educação, estabelecendo com eles um profícuo diálogo, tendo em conta o superior interesse dos alunos, do ponto de vista humano, social e educativo.
2. Promover o envolvimento activo dos pais/encarregados de educação na educação escolar dos filhos, garantindo uma colaboração efectiva no seu processo de aprendizagem e criando condições para uma integração bem sucedida de todos os alunos.
3. Promover a responsabilização dos pais/encarregados de educação no funcionamento da instituição escolar, salvaguardando o respeito pelos aspectos que a ela são estritamente atinentes.
4. Promover acções específicas de informação/formação para os pais e encarregados de educação que contribuam para o seu melhor envolvimento na escola e para que prestem um apoio adequado aos seus filhos.

Artigos 11º a 16º – FORMAÇÃO DE PROFESSORES

A FENPROF lamenta a ausência de propostas do ME para intervir no âmbito da formação. Para quem tanto tem criticado o actual estado da formação de professores, em todos os seus domínios, e, até, pretende submeter os candidatos à docência a uma prova nacional de avaliação de conhecimentos e competências é, de facto, lamentável que nada proponha para alterar as normas do actual ECD.

A FENPROF, coerente com as críticas que formula, propõe que se consagre, explicitamente, que a **formação inicial** dos docentes será de nível superior e de **igual duração para todos os níveis e sectores de educação e ensino** (5 anos) integrando as componentes científica, pedagógica, cultural, social e profissional. A formação inicial de docentes deve, obrigatoriamente, incluir o **estágio de integração profissional**.

A composição curricular dos cursos deverá organizar-se equilibradamente nas componentes científicas e pedagógico-didácticas, não descurando a formação geral

(pessoal, cultural, social e profissional), voltada para a abordagem de problemas actuais que exigem a intervenção da/na Escola.

A FENPROF defende a institucionalização de parcerias entre as instituições de ensino superior, responsáveis pela formação de docentes, e as escolas, enquanto contextos de trabalho.

Nesta perspectiva, o **ano de estágio**, comum a todos os níveis e grupos de educação e de ensino, deve desenvolver-se através de actividades diferenciadas, institucionalizando-o com a **responsabilização por parte do docente estagiário pelos grupos-turma**. Este ano deve ser **remunerado** e considerado como **tempo de serviço** prestado em funções docentes.

A presente proposta de normalização do estágio de integração profissional permitirá recentrar a formação de docentes na escola, onde se desenvolve a prática pedagógica, permitindo percursos de formação centrados nos contextos reais da profissão e nas necessidades do sistema e dos docentes.

Este enquadramento de formação inicial fomentará uma atitude cooperativa, activa e crítica face à natureza do trabalho docente.

No que respeita à **formação contínua**, considerada como um direito e um dever dos docentes, deverá ser promovida pelas escolas, inscrita na legislação relativa ao sistema educativo e assegurada pelo Estado. É necessário acabar com a “lógica” dos créditos, ainda que disfarçados em horas de formação, e há que garantir o seu carácter gratuito e satisfazer dois tipos de necessidades:

1. *Necessidades do Sistema Educativo, das Escolas e Agrupamentos;*
2. *Necessidades Individuais dos Docentes.*

A formação contínua deverá contemplar vários domínios e níveis de aprofundamento nas áreas específicas científicas de ensino, da educação e da prática profissional, permitindo a actualização e desenvolvimento dos docentes e facilitando a mobilidade entre níveis de ensino.

É necessário encontrar formas mais eficazes de interacção e articulação entre os contextos de trabalho e as instituições de formação.

Os professores deverão continuar a usufruir de dispensas para formação que poderão incidir sobre qualquer das componentes de trabalho dos docentes (lectiva ou não lectiva).

A **formação especializada e/ou qualificante para outras funções ou actividades educativas** é essencial para servir de suporte ao exercício de funções que, pela sua especificidade, requerem conhecimentos aprofundados, uma vez que tal complexidade não se compadece com improvisações e soluções de recurso.

Este tipo de formação, sendo obrigatoriamente pós-graduada, deve ser obtida nas instituições de ensino superior, de acordo com os critérios legalmente estabelecidos para este tipo de formação.

Num período transitório, este tipo de formação deverá ser facultada aos docentes que desenvolvem funções ou actividades educativas especializadas e não tiveram acesso a

essa formação, designadamente através dos cursos de especialização desenvolvidos pelos CFAE em colaboração com instituições de ensino superior.

➤ **Artigo 13º – FORMAÇÃO INICIAL**

Não se compreende o alcance da alteração proposta pelo ME, ao retirar o 3º Ciclo do Ensino Básico, pelo que se **solicita o necessário esclarecimento**.

➤ **Artigo 17º – PRINCÍPIOS GERAIS**

A FENPROF **propõe que se mantenha o articulado consagrado no actual texto do ECD**, manifestando absoluto desacordo com a intenção do ME de contratar docentes para o desempenho de actividades nas escolas públicas por processos que não sejam os do concurso público.

➤ **Artigo 20º – CONCURSO INTERNO E EXTERNO**

A FENPROF **rejeita o conceito de quadro de agrupamento**. Por razões que decorrem da necessidade de conferir aos docentes e às escolas a estabilidade que se reconhece indispensável ao seu bom desempenho, **propõe-se a manutenção dos Quadros de Escola** [esta proposta é válida para todos os artigos em que surge o conceito de quadro de agrupamento, designadamente o 21º, 25º, 31º e 86º]. Poderão, em situações muito excepcionais, devidamente justificadas e respeitados os direitos dos profissionais (nomeadamente no que respeita a deslocações, horários e regime de trabalho), ser conferidas respostas ao nível do agrupamento. Porém, por norma, a resposta adequada deverá ser encontrada a nível da Escola, servindo o seu quadro para satisfazer as suas necessidades permanentes. A FENPROF propõe, ainda, que se mantenham os pontos 3 e 4 do actual artigo 20º do ECD.

➤ **Artigo 21 – CONCURSO DE PROVIMENTO OU DE AFECTAÇÃO**

A FENPROF **rejeita qualquer solução que conduza ao aumento da área geográfica dos quadros de zona pedagógica**, como aconteceria com esta proposta. Recorda-se que o Decreto-Lei 20/2006, que regula o actual regime do concurso, prevê a revisão da área geográfica dos QZP por ter havido convergência, em sede de negociação, quanto aos benefícios da sua redução. Essa medida, que a FENPROF reclama, contribuirá para a criação de melhores condições de estabilidade.

➤ **Artigo 22º – REQUISITOS GERAIS E ESPECÍFICOS**

A FENPROF **discorda da existência de uma prova nacional de avaliação de conhecimentos e competências**. A FENPROF concorda, se for essa a intenção do ME, com a necessidade de se introduzirem profundas alterações na formação inicial de docentes e com uma fiscalização apertada e forte das instituições que a promovem. Concorda, até, com o encerramento de instituições que não garantam padrões mínimos de qualidade. Discorda, por essa razão, que não se intervenha nesse domínio e se proponha penalizar os jovens docentes, já portadores de habilitação profissional, que se candidatam ao ingresso na

profissão. A FENPROF propõe, em coerência, a supressão dos pontos 6, 7 e 8 deste artigo, propostos pelo ME.

➤ **Artigos 25º a 28º – QUADROS DE PESSOAL DOCENTE**

A FENPROF propõe que se mantenham os artigos 25º a 28º, tal como se encontram consagrados no actual ECD. A FENPROF discorda em absoluto da criação de categorias hierarquizadas na carreira docente. Considera que esta proposta ministerial nada tem a ver com qualidade ou mérito, como se pretende fazer crer, mas corresponde, apenas, à intenção de poupar dinheiro, pagando bastante menos a uma larga maioria de professores e educadores que, apesar de desempenharem o mesmo tipo de funções pedagógicas, jamais passarão dos patamares intermédios da carreira.

➤ **Artigo 29º, ponto 3 – VINCULAÇÃO**

A FENPROF propõe que se mantenha o disposto no actual ECD, que estabelece que a vinculação do pessoal docente possa revestir qualquer das formas de contrato administrativo. A proposta do ME revela a intenção de tornar ainda mais precária a relação laboral a estabelecer entre os docentes que não se encontram integrados nos quadros e a tutela.

Para efeitos de vinculação (integração nos quadros), a FENPROF defende um regime dinâmico aplicável a todos os docentes profissionalizados logo que atinjam os 3 anos de contrato.

➤ **Artigo 30º – NOMEAÇÃO PROVISÓRIA**

A FENPROF propõe o texto actualmente consagrado no ECD como alternativa à proposta do ME.

➤ **Artigo 31º – NOMEAÇÃO DEFINITIVA**

A FENPROF discorda em absoluto com o modelo de período probatório proposto pelo ME. Concordando com a existência de um período probatório, nos termos que a seguir se apresentam, a FENPROF não pode estar de acordo com propostas que vão no sentido de exonerar professores que o concluem com avaliação positiva, com pretende o ME, de acordo com o que refere nos pontos 1 e 3.

➤ **Artigo 32º – PERÍODO PROBATÓRIO**

A FENPROF propõe, como alternativa ao período probatório proposto pelo ME, a criação de um ano de indução. Esse ano deverá corresponder ao primeiro de serviço (contratação ou vinculação), sendo o docente, nesse período, acompanhado e apoiado, nos planos pedagógico e científico, por um professor do quadro indicado pelo órgão pedagógico da escola / agrupamento. O ano de indução deverá ser entendido como um período de enriquecimento e integração na profissão, não devendo, por essa razão, ser avaliado.

O Ministério da Educação propõe algo bastante diferente: um período, que se segue a um conjunto de outras provas, que poderá ditar a exoneração do professor ou educador. As propostas do ME apontam mesmo para a possibilidade de exoneração de docentes que

venham a ser avaliados positivamente ou, ainda, que exigências relevantes (por exemplo, a assistência a aulas de outros professores ou o desenvolvimento de trabalhos de grupo) acresçam às horas de componente lectiva, que não podem ser reduzidas. Tal como também propõe que nos casos em que o/a docente venha a usufruir de licença de maternidade ou paternidade, ou se encontrar em situação de doença prolongada decorrente de acidente de serviço, por isolamento profilático, bem como for obrigado a faltar por cumprimento de obrigações legais, tenha de realizar um novo ano completo de período probatório! Se outros motivos de desacordo não existissem, estes seriam suficientes para que esta proposta do ME fosse rejeitada pela FENPROF.

➤ **Artigo 33º – CONTRATO**

A FENPROF considera indispensável a adopção de soluções que contribuam para a estabilidade do corpo docente, ainda que se refiram situações de precariedade, como é o caso da contratação. Assim, propõe que se **mantenha em vigor o disposto no artigo 33º do ECD sobre “Contratos Administrativos”**.

➤ **Artigo 34º – NATUREZA E ESTRUTURA DA CARREIRA**

A FENPROF, como reafirmou antes, **discorda da existência de qualquer prova nacional de avaliação para ingresso na carreira, como da organização da carreira em categorias hierarquizadas**, cuja proposta, pelo ME, corresponde à intenção de impedir o normal desenvolvimento de carreira a mais de 80% dos docentes. Esta medida, de carácter economicista, embora camuflada por um discurso meritocrático, atenta contra a natureza da profissão docente.

➤ **Artigo 35º – PERFIS DE COMPETÊNCIA**

A FENPROF admite a proposta apresentada pelo ME relativamente ao artigo 35º.

➤ **Artigo 36º – CONTEÚDO FUNCIONAL**

A FENPROF discorda do princípio da diferenciação profissional que decorre ou é inerente à existência de categorias.

No conjunto de competências gerais propostas no ponto 2, apesar destas se distribuírem por 21 alíneas, a FENPROF entende faltar uma referência específica à importante responsabilidade de **ENSINAR**, quiçá, a mais relevante de todas.

Já no que concerne ao ponto 4 (por lapso, falta um ponto 3), a FENPROF concorda com todas as funções docentes propostas, com excepção das que constam na alínea h), mas entende que essas são funções de todos os professores e educadores e não de uma categoria hierarquicamente superior. Competirá aos órgãos pedagógicos das escolas e às suas estruturas intermédias decidir quem reúne melhores condições para, em cada momento, assumir estas funções.

É, aliás, assinalável o esforço despendido pelo ME para, entre um vasto conteúdo funcional docente, identificar e isolar algumas vertentes do exercício profissional a atribuir à categoria de professor titular e, assim, forçar uma justificação para a sua criação.

➤ **Artigo 37º – INGRESSO**

Uma vez mais a FENPROF manifesta o seu desacordo relativamente à existência de uma prova nacional para ingresso na profissão e considera, também, que independentemente da estrutura de carreira que vier a ser aprovada, o ingresso deve fazer-se em escalão que corresponda ao tempo de serviço já prestado pelo docente fora da carreira. Quantos às condições de ingresso, remete-se para o ponto seguinte.

➤ **Artigos 38º e 39º – PROGRESSÃO NA CARREIRA**

A FENPROF reafirma a rejeição à existência de categorias hierarquizadas, tal como discorda de permanências prolongadas em cada escalão (seis anos é um exagero), como do aumento que é proposto para acesso ao topo da carreira, ainda que na sequência de um percurso feito sem qualquer penalização. Discorda, ainda, da não contagem de tempo de serviço avaliado positivamente e da manutenção dos “créditos de formação” (módulos de formação de 25 horas) que tão criticados foram por diversos responsáveis do ME, principalmente com o intuito de denegrir publicamente a imagem dos docentes.

Sobre esta matéria a FENPROF defende os seguintes princípios:

1. A Carreira dos Educadores de Infância e Professores dos Ensinos Básico e Secundário é uma **carreira única**, desenvolvida em escalões, continuando a justificar-se, ainda, patamares de ingresso e topo diferenciados, decorrentes dos graus académicos de Bacharel e de Licenciado.

2. O **ingresso na carreira** depende de habilitação profissional e vaga de quadro.

3. O **professor profissionalizado sem vaga no quadro** deve ser remunerado pelo mesmo índice do professor na carreira com igual tempo de serviço (*contrato administrativo de provimento*).

O tempo de serviço para atingir o **topo da carreira**, de acordo com orientações internacionais, não se deverá afastar dos 20 anos. Todavia, tendo em conta a actual situação, a FENPROF propõe que se estabeleçam os 24 anos de serviço [a carreira deverá organizar-se em 10 escalões, sendo de 3 anos o tempo de permanência em cada um deles. Os bacharéis evoluirão do 1º ao 9º escalão e os licenciados do 2º ao 10º].

4. A **progressão na carreira** está associada à avaliação do desempenho e à contagem integral do tempo de serviço.

5. É admitida a existência de **factores de aceleração da progressão** na carreira, decorrentes da aquisição de graus académicos, de formações acrescidas ou do processo de avaliação do desempenho.

A **pré-carreira** corresponde ao período em que o docente aguarda ou realiza a profissionalização, não podendo esse período ultrapassar 2 anos.

Neste ponto, a FENPROF não pode deixar de registar a irrelevância das consequências do alegado reconhecimento do mérito, que o ME tanto tem propagandeado. De facto, para classificações que dependerão de quotas que, por agora,

não são reveladas é quase anedótico afirmar que os benefícios serão bonificações de seis meses ou um ano (nove meses se a um Excelente se seguir um Muito Bom, ou vice-versa?) para ter acesso a um concurso que pode não existir. A FENPROF não pretende, com isto, propor outros benefícios, pois discorda deste modelo de avaliação. Pretende, apenas, destacar o carácter demagógico que, também sobre este assunto, tem marcado o discurso ministerial.

➤ **Actual Artigo 38º do ECD – EQUIPARAÇÃO A SERVIÇO DOCENTE EFECTIVO**

A FENPROF defende que se **mantenha o disposto no actual artigo 38º do ECD** e discorda da sua substituição pelo que o ME propõe no ponto 6, do artigo 41º.

➤ **Artigo 40º – EXERCÍCIO DE FUNÇÕES NÃO DOCENTES**

A FENPROF propõe, em alternativa, que se **mantenha o disposto no artigo 36º do actual ECD**.

➤ **Artigos 41º a 50º – AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO**

A FENPROF rejeita liminarmente o modelo de avaliação do desempenho que é proposto pelo ME. Discorda do carácter anual do processo formal de avaliação que se propõe e de diversos dos parâmetros apresentados (resultados escolares dos alunos, taxas de abandono escolar ou apreciação pelos pais e encarregados de educação da actividade lectiva desenvolvida). Discorda, ainda, do carácter extremamente negativo de uma avaliação que se orienta, essencialmente, para provocar perdas de tempo de serviço e reter os docentes em escalões intermédios, da existência de quotas de acesso a determinadas classificações, da possibilidade de perda de tempo de serviço por faltas devidamente justificadas (pondo em causa direitos fundamentais, como o de protecção na doença, de Maternidade ou Paternidade, entre muitos outros).

Atribuir a um docente uma classificação que lhe fará perder o ano de serviço, não pelo seu desempenho (que poderá ter sido o melhor), mas por ter dado mais do que 3% de faltas justificadas (5 ao longo do ano), é inaceitável, pois coloca em causa direitos inalienáveis de qualquer trabalhador. Tal significa, de facto, a impossibilidade de adoecer ou ter um acidente, de fazer nojo pela morte de um familiar directo (pai, mãe...), de acompanhar um filho menor que se encontra doente, de casar quando o cidadão ou cidadã entende, de beneficiar da lei de trabalhador-estudante... Existem, ainda, sérios riscos de no ano seguinte ao da maternidade a professora, por um eventual menos bom desempenho, ser exonerada de funções.

Este modelo de avaliação assenta numa visão meritocrática que se rejeita, pois ela nega, por si mesma, o reconhecimento do mérito e da verdadeira qualidade, criando situações ilegítimas de pressão sobre os docentes.

Relativamente à avaliação do desempenho, a FENPROF propõe um modelo assente nos seguintes **princípios**:

1. Ao modelo de avaliação do desempenho docente deverá ser conferido um **carácter essencialmente formativo**, devendo incidir, prioritariamente, sobre os conteúdos funcionais essenciais da profissão e não sobre aspectos secundários ou mesmo marginais ao seu exercício;

2. A avaliação do desempenho dos professores e educadores deverá ter um **carácter globalizante e sistémico**;

3. A avaliação do desempenho docente deverá estar **centrada na escola**, articulando-se com a sua avaliação global e o cumprimento do respectivo projecto educativo, sendo esse um dos seus principais eixos de desenvolvimento;

4. O modelo de avaliação deverá ser **motivador e promotor de boas práticas**;

5. O modelo de avaliação do desempenho dos docentes deverá ser **continuado, único** no que se refere ao modelo e **plurianual** quanto aos momentos de expressão sob a forma de classificação;

6. O modelo de avaliação do desempenho dos docentes deverá **respeitar a especificidade da profissão e a sua autonomia**;

7. O sistema de avaliação do desempenho dos docentes, ainda mais por ter reflexos no desenvolvimento da sua carreira profissional, deverá ser **extremamente criterioso**;

8. A avaliação do desempenho do pessoal docente deverá ser tida como **factor de exigência profissional**.

No que se refere aos **objectivos**, a FENPROF concorda com os que o actual quadro legal (Artigo 39º, ponto 3, do ECD) já define:

- *Verificar as condições de exercício da acção pedagógica e a eficácia profissional dos docentes de forma contextualizada;*

- *Contribuir para a melhoria da acção pedagógica e da eficácia profissional dos docentes;*

- *Contribuir para a realização e aperfeiçoamento individual do docente;*

- *Permitir a inventariação das necessidades de formação, admitindo que, em circunstâncias específicas, possam também ser de reconversão profissional do pessoal docente;*

- *Detectar os factores que influenciam o rendimento profissional do pessoal docente;*

- *Facultar indicadores de gestão em matéria de pessoal docente.*

A FENPROF considera que a avaliação do desempenho dos docentes deve considerar objectivos nacionais, bem como realidades educativas e sociais de uma região, de uma localidade e, até, de um estabelecimento de ensino. No processo de avaliação do desempenho, deverão ser tidas em conta desigualdades geográficas, sociais e culturais, que são muitas vezes profundas.

A FENPROF propõe, no âmbito da avaliação do desempenho, que o docente, para além de outros registos anuais que deverá efectuar, discuta com os pares que integram o conselho de turma/ departamento/ docentes, no final de cada ano lectivo, um documento, sintético, de reflexão crítica, que elaborou. No momento que anteceder a atribuição de menção qualitativa a atribuir (que não deverá ser anual), terá lugar um processo de análise e discussão mais aprofundado, a decorrer no âmbito de uma comissão específica para avaliação criada pelo órgão pedagógico da escola / agrupamento e, aí, serão presentes, também, registos e relatórios elaborados pelas estruturas intermédias antes referidas.

A avaliação do desempenho dos docentes será, assim, um **processo essencialmente centrado na escola** que decorre no âmbito dos seus órgãos pedagógicos, nomeadamente das estruturas intermédias de gestão. Admite-se, no âmbito de uma avaliação de mérito excepcional (que não pode dar lugar a qualquer tipo de “verticalização” da carreira), a existência de processos de certificação e/ou validação externa, devendo, nestes casos, ser considerados os níveis adequados de validação, as entidades a envolver e os limites da sua intervenção [professores/educadores e elementos da administração educativa].

Encarada **a avaliação do desempenho como uma preocupação essencialmente formativa**, há que favorecer o envolvimento dos professores a diferentes níveis, partindo das estruturas e órgãos colectivos que de mais e melhor informação dispõem para ajudar a melhorar o desempenho docente, ajudar a superar eventuais falhas, ajuizar da evolução de processos e, se for caso disso, propor ao órgão de gestão pedagógica uma alteração de estratégia.

É aqui, neste envolvimento, que reside, efectivamente, a eficácia de um modelo formativo de avaliação. É a este nível que se torna necessária uma alteração profunda de hábitos instalados que evite quaisquer formas de “burocratização”.

A FENPROF defende a existência de apenas **duas menções qualitativas**, no âmbito da avaliação ordinária de desempenho (**Bom e Insuficiente**) e admite, ainda, a existência de uma terceira (**Muito Bom**) a atribuir por iniciativa das escolas, no âmbito do processo de avaliação ordinária, em casos devidamente fundamentados e de reconhecido mérito. Porém, a FENPROF admite a possibilidade de acesso a esta menção qualitativa por iniciativa do próprio docente, neste caso, já num quadro de **avaliação extraordinária**. Em nenhum dos casos se admite a existência de quotas ou contingentação.

Para a FENPROF, a avaliação do desempenho é muito mais do que um mecanismo de controlo da progressão na carreira. Aliás, não deverá ser esse o seu objectivo, independentemente das suas consequências se reflectirem, também, na progressão. Por esse motivo, os momentos em que se concretiza não terão de estar ligados aos tempos de progressão (não rejeitando, contudo, que para os docentes que ainda não atingiram o topo essa seja uma referência), devendo, ainda, abranger os docentes que já se encontram no escalão de topo. Sublinha-se que não se pretende rejeitar todas e quaisquer implicações da avaliação do desempenho no desenvolvimento de carreira, pelo contrário, aceita-se que as

implicações continuem a ser as que até agora têm estado previstas no ECD: **Bom** – progressão normal; **Insuficiente** – retenção no escalão até nova avaliação, desenvolvimento de estratégias de superação, designadamente no âmbito da formação contínua e eventual transferência do docente para outro serviço caso persista a situação negativa; **Muito Bom** – bonificação de dois anos na progressão.

Quanto à **formação contínua**, para além do que se referiu em relação aos docentes a quem foi atribuída a classificação de “Insuficiente”, devem os professores e educadores apresentar um plano de formação contínua a desenvolver plurianualmente, que contemple acções que correspondam às suas necessidades de formação, bem como outras que correspondam a necessidades do sistema educativo e das escolas ou agrupamentos.

➤ **Artigo 48º – RECLAMAÇÃO E RECURSO**

A FENPROF discorda profundamente do brutal encurtamento de prazos (de 20 para 5 dias) que o ME propõe para apresentação de reclamação escrita pelo avaliado, após a homologação da sua avaliação.

➤ **Artigo 54º – AQUISIÇÃO DE OUTRAS HABILITAÇÕES POR DOCENTES PROFISSIONALIZADOS COM LICENCIATURA**

Em passado recente, o Ministério da Educação criticava os “créditos de formação” e relevava, no discurso, os acréscimos de formação e a aquisição de graus académicos. Agora, no projecto de ECD que apresenta age em sentido oposto. Isto é, mantém os “créditos de formação” (módulos de 25 horas/ano de formação) e revoga os efeitos da aquisição de especializações, licenciaturas e mestrados, ao mesmo tempo que atribui ao doutoramento consequências irrelevantes. Irrelevantes porque apenas se poderão fazer sentir se for obtido nos primeiros 15 anos de serviço e, mesmo assim, o benefício é a bonificação do tempo de serviço para aceder a um concurso que pode nem existir.

A FENPROF discorda desta proposta, que considera redutora, por ignorar todo o esforço desenvolvido por muitos educadores e professores que se valorizaram pessoal e profissionalmente obtendo novos graus académicos. A FENPROF propõe que a aquisição de novos graus académicos, pós-graduações ou formações acrescidas relevem para efeitos de carreira, permitindo reposicionamentos que correspondam aos seguintes períodos de tempo

Aquisição de **Mestrado** – 4 anos;

Aquisição de **Doutoramento** – 6 anos;

Pós-graduações obtidas por docentes licenciados – 2 anos.

➤ **Artigo 55º – AQUISIÇÃO DE LICENCIATURA POR DOCENTES PROFISSIONALIZADOS**

Pelas razões antes referidas e, também, coerentemente com a proposta de uma carreira única e respeitadora dos graus académicos obtidos pelos docentes, a FENPROF defende que se mantenha o artigo 55º do actual ECD.

➤ **Artigo 56º – QUALIFICAÇÃO PARA O EXERCÍCIO DE OUTRAS FUNÇÕES EDUCATIVAS**

A FENPROF não compreende as razões por que o ME pretende retirar a “Educação Especial” e a “Inspeção de Educação” das áreas de especialização. Por essa razão, solicita o devido esclarecimento.

➤ **Artigo 57º – EXERCÍCIO DE OUTRAS FUNÇÕES EDUCATIVAS**

A FENPROF defende que se mantenha o ponto 4 do Artigo 57º.

➤ **Artigo 59º – ÍNDICES REMUNERATÓRIOS**

No que respeita ao **estatuto remuneratório** dos professores e educadores, a FENPROF defende a *redução do leque salarial, de modo a valorizar os reduzidos salários do ingresso na carreira, a existência de impulsos salariais semelhantes entre todos os escalões da carreira e a manutenção da paridade com a carreira técnica superior da Administração Pública.*

A FENPROF propõe a seguinte estrutura-base para a carreira docente:

Escalões	Permanência (anos)	Índices
1º (a)	3	127
2º (b)	3	151
3º	3	175
4º	3	199
5º	3	223
6º	3	247
7º	3	271
8º	3	295
9º (a)	3	319
10º (b)		340

(a) – Desenvolvimento de carreira de bacharéis

(b) – Desenvolvimento de carreira de licenciados

➤ **Artigo 60º – REMUNERAÇÃO DE OUTRAS FUNÇÕES EDUCATIVAS**

A FENPROF discorda da proposta do ME de limitar o direito a suplementos remuneratórios ao exercício de funções nos órgãos de gestão e administração e insiste na necessidade de regulamentação do disposto no actual Artigo 60º do ECD.

➤ **Artigo 63º – SUBSÍDIOS DE FIXAÇÃO [DO ACTUAL ECD]**

A criação de Incentivos à fixação de docentes em zonas isoladas e desfavorecidas está prevista no ECD desde 1990. Contudo, nenhum Governo manifestou vontade política de regulamentar essa matéria, apesar das propostas que, frequentemente, a FENPROF apresentou a diferentes equipas ministeriais. A FENPROF rejeita a intenção do ME de eliminar este artigo e, pelo contrário, exige que se estabeleça um prazo curto para a sua regulamentação.

➤ **Artigo 63º – PRÉMIO DE DESEMPENHO [DAS PROPOSTAS DO ME]**

A FENPROF considera iníqua e perversa esta proposta do ME, apenas a entendendo num quadro global proposto pelo Ministério da Educação, de reduzir fortemente os salários dos docentes, o que, pensará, levará a uma verdadeira corrida a estes prémios pecuniários. A FENPROF considera a avaliação extraordinária actualmente consagrada no artigo 49º do ECD, e as suas consequências, mais relevantes do que o que é proposto no projecto ministerial. Sobre esta matéria a FENPROF reafirma o que já referiu em ponto anterior.

➤ **Artigo 65º – CONCURSO**

A FENPROF prefere a redacção conferida a este ponto pelo actual ECD.

➤ **Artigo 68º – DESTACAMENTO**

A FENPROF discorda profundamente da opção do Governo de recorrer apenas à contratação para o exercício de funções docentes no ensino português no estrangeiro, correspondendo esta proposta a mais uma das muitas pelas quais se pretende precarizar ao limite os vínculos laborais dos professores e educadores e propõe que se mantenha a actual situação.

➤ **Artigo 69º – DURAÇÃO DA REQUISIÇÃO OU DESTACAMENTO**

A FENPROF discorda da alteração proposta pelo ME para o ponto 4 deste artigo, considerando-a violadora dos direitos dos docentes. Propõe, como alternativa, o actual texto do ECD.

➤ **Artigo 71º – AUTORIZAÇÃO**

A FENPROF não aceita que se aplique qualquer penalização a docentes que têm uma avaliação de desempenho positiva.

➤ **Artigo 76º – DURAÇÃO SEMANAL**

O horário dos educadores e professores é de 35 horas semanais, e inclui uma componente lectiva e uma componente não lectiva, desenvolvendo-se em 5 dias por semana.

No horário dos docentes deverão ser registados os tempos correspondentes à componente lectiva, bem como os da componente não lectiva a cumprir no estabelecimento,

cabendo aos órgãos pedagógicos das escolas/agrupamentos e às suas estruturas intermédias decidir sobre essa matéria, no quadro da autonomia de que dispõem, tendo em consideração os tempos necessários para o cabal desempenho das actividades não lectivas individuais que são exigidas e exigíveis aos docentes.

➤ **Artigo 77º – COMPONENTE LECTIVA**

A FENPROF defende que componente lectiva do pessoal docente da educação pré-escolar e do 1º ciclo do ensino básico seja de vinte e duas horas e trinta minutos semanais e que a componente lectiva do pessoal docente dos 2º e 3º Ciclos do Ensino Básico e do Ensino Secundário, bem como na Educação Especial, seja de vinte tempos lectivos semanais.

➤ **Artigo 78º – ORGANIZAÇÃO DA COMPONENTE LECTIVA**

A componente lectiva dos docentes abrange todas as actividades directas com os alunos na sua componente curricular ou que dela decorrem e constituem reforço desta, incluindo a que se efectua fora do espaço da sala de aula, bem como a substituição de outros docentes. Quando o serviço seja prestado para além da componente lectiva a que o docente está obrigado, será considerado como serviço docente extraordinário.

Não poderão ser organizados horários que impliquem a prestação diária de mais de cinco tempos lectivos consecutivos, bem como a prestação de serviço, lectivo ou não lectivo, nos três turnos, no mesmo dia, ou, ainda, a prestação de mais de 7 horas de trabalho diário.

Nos 2.º e 3.º Ciclos do Ensino Básico e no Ensino Secundário não poderão ser distribuídos, aos docentes, horários que incluam mais de 2 disciplinas, mais de 3 programas ou mais de 5 turmas por professor. No 1.º Ciclo do Ensino Básico, por norma, só poderão ser atribuídos grupos de dois anos de escolaridade por docente.

No âmbito do acompanhamento de alunos em caso de ausência imprevista e de curta duração do docente da turma [5 ou 10 dias, respectivamente, na Educação Pré-Escolar e 1º Ciclo, ou nos 2º e 3º Ciclos do Ensino Básico e no Ensino Secundário], cabe aos estabelecimentos de ensino e agrupamentos de escolas a organização de um plano que envolva, em espaços diversificados e devidamente apetrechados, actividades de sala de estudo, biblioteca / centro de recursos, sala de informática, actividades desportivas, clubes, entre outras; nos casos de ausências previamente conhecidas, as actividades de acompanhamento de alunos deverão, prioritariamente, ser asseguradas no âmbito do conselho de turma / conselho de docentes, sendo dada prioridade à situação de “troca” de aula. Na impossibilidade desta solução, a aula de substituição deverá ser garantida por docente do mesmo grupo / ciclo. Neste caso, a actividade terá sempre carácter voluntário para os docentes que, para o efeito, manifestarão a sua disponibilidade logo no início do ano escolar. Com excepção da solução encontrada no âmbito do conselho de turma (“troca” de aula), a actividade de substituição é considerada como serviço docente extraordinário.

Na Educação Pré-Escolar e no 1º Ciclo do Ensino Básico os alunos não poderão ser distribuídos pelas salas de aula de outros docentes, como não compete, em caso algum, aos docentes de Educação Especial a substituição de professores em falta, nem a substituição de docentes por outros de nível de ensino ou educação diferente.

Sempre que a ausência prevista do docente ultrapasse os cinco ou dez dias, conforme os sectores de educação ou ensino, será obrigatoriamente substituído por outro colocado (QZP) ou contratado para o efeito.

➤ **Artigo 79º – REDUÇÃO DA COMPONENTE LECTIVA**

A FENPROF defende que se mantenham as reduções de componente lectiva actualmente em vigor, decorrentes da idade e do tempo de serviço, até ao limite de oito horas (sobre esta matéria chama-se a atenção para o que também já se afirmou no artigo 76º). A primeira redução de duas horas deverá ter lugar logo que o docente complete os 40 anos de idade e desde que tenha, pelo menos, 10 de serviço. A ocupação dos períodos de redução será decidida nas escolas, através das suas estruturas intermédias de gestão pedagógica, podendo, ou não, reverter, na íntegra ou parcialmente, para a designada componente não lectiva de estabelecimento.

No 1º Ciclo e na Educação Pré-Escolar, sempre que possível, aplicar-se-ão, também, estas reduções. Quando tal não seja possível, deverão os docentes ser compensados, designadamente através do direito a dispensas de componente lectiva, por períodos máximos de um ano, até um limite máximo de quatro. Estas dispensas terão lugar de 5 em 5 anos a partir dos 15 anos de serviço.

Deverão ainda ser consideradas situações mistas (períodos de actividade em que usufruíram de reduções e outros em que leccionaram em regime de monodocência), em que os docentes apresentam parte do tempo prestado sem reduções de componente lectiva e outra parte com reduções. Nestes casos aplicar-se-á a norma antes referida, de forma proporcional ao tempo em que não houve lugar a reduções.

➤ **Artigo 80º – EXERCÍCIO DE OUTRAS FUNÇÕES**

A FENPROF discorda do que o ME propõe para o ponto 2 deste artigo e defende as disposições constantes no ECD antes da alteração imposta pelo Ministério da Educação através da aprovação não negociada do Decreto-Lei 121/2005, de 26 de Julho.

➤ **Artigo 81º – DISPENSA DA COMPONENTE LECTIVA**

Os docentes providos em lugares dos quadros, incapacitados ou diminuídos para o cumprimento integral da componente lectiva poderão ser, por decisão de Junta Médica, total ou parcialmente dispensados da mesma. Nestes casos, a FENPROF defende as regras que vigoravam no Decreto-Lei número 1/98, de 2 de Janeiro e foram revogadas pelo Decreto-Lei 121/2005, de 26/7, imposto pelo ME. Defende, também, que se estabeleça um **quadro inequívoco de requisitos que permita a deslocação destes professores e educadores**, nos casos em que tal se justifique devido a tratamentos ou a acompanhamento considerados indispensáveis.

A revogação proposta pelo ME revela uma tremenda e inaceitável insensibilidade perante problemas humanos graves e atendíveis, por vezes decorrentes do exercício da actividade docente em condições penosas, que a indiferença dos seus actuais responsáveis desvaloriza.

➤ **Artigo 82º – COMPONENTE NÃO LECTIVA**

Desde sempre, a FENPROF tem defendido a necessidade de se criarem condições na organização do horário dos docentes para que estes possam ter os espaços e os tempos necessários à realização do trabalho colectivo, fundamental para a identificação e superação dos problemas de aprendizagem dos alunos.

Este deve ser, pois, o núcleo fundamental da componente não lectiva do horário dos professores destinada ao trabalho no estabelecimento

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.

Da proposta apresentada pelo ME, a FENPROF considera que as actividades previstas nas alíneas g), h), i), l) e m) do ponto 3 deste artigo são do âmbito da componente lectiva.

Da concepção de componente não lectiva defendida pela FENPROF e da consideração do que já hoje se encontra consagrado nos artigos 10º, 82º e 83º do ECD, defendemos que:

a) 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.

b) A substituição de professores em falta considera-se serviço docente extraordinário. Mas, ainda que seja respeitado o disposto nos artigos 10º, 82º e 83º do ECD, é inaceitável do ponto de vista pedagógico a sobrecarga de horas de substituição que está a ser atribuída em muitas escolas ao mesmo professor, o que inviabiliza uma profícua actividade não lectiva individual complementar e indispensável ao bom desempenho da actividade lectiva;

c) Não podem ser atribuídas actividades de substituição de professores em falta a docentes com dispensa da componente lectiva nos termos do disposto no artigo 81º do ECD;

d) Não podem ser marcadas horas da componente não lectiva para tarefas ditas de acompanhamento dos alunos, para vigilância nos recreios, refeitórios e salas de alunos;

e) 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;

f) Não compete aos docentes o desempenho de funções no âmbito da componente não lectiva, fora do que está consagrado no artigo 82º do ECD;

g) No 1º Ciclo e na Educação Pré-Escolar, as actividades extra-curriculares deverão ser sequenciais ao horário lectivo diário, quer por razões de ordem pedagógica, quer organizacional;

h) As actividades a atribuir aos docentes de Educação Especial no âmbito da sua componente não lectiva são as que se encontram estabelecidas, de forma clara, no Decreto-Lei número 319/91, de 23 de Agosto e no Despacho 10856/2005, de 13 de Maio;

i) A frequência de acções de formação contínua enquadra-se no âmbito da componente não lectiva de estabelecimento;

j) 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;

k) 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 serão integradas na componente não lectiva, mas consideradas como serviço docente extraordinário.

l) O exercício de funções em órgãos de administração e gestão dos estabelecimentos de educação ou de ensino dá lugar a um suplemento remuneratório e a redução da componente lectiva. Aos docentes que integrem órgãos de direcção das escolas/agrupamentos serão atribuídas senhas de presença, de acordo com a sua participação nas reuniões para que forem convocados. O desempenho de cargos de natureza pedagógica dá lugar à redução da componente lectiva, independentemente de o docente já beneficiar de redução por antiguidade.

➤ **Artigo 83º – SERVIÇO DOCENTE EXTRAORDINÁRIO**

A FENPROF defende a actual redacção do ECD. Consideramos curioso que o ME tenha sempre afirmado que este artigo não considerava como serviço docente extraordinário o desenvolvimento de actividades educativas de substituição e, agora, venha revogar precisamente os pontos 2 e 5, que o consagravam como tal. Assim se prova, mais uma vez, de que lado estava a razão.

➤ **Artigo 84º – SERVIÇO DOCENTE NOCTURNO**

Deve considerar-se serviço docente nocturno o prestado para além das 19.00 horas, por ser o que corresponde aos cursos predominantemente nocturnos. As horas de serviço docente nocturno deverão continuar a ser bonificadas pelo factor 1,5 para efeitos de organização do horário, nas suas duas componentes, lectiva e não lectiva de estabelecimento.

➤ **Artigo 94º – CONCEITO DE FALTA**

A FENPROF rejeita o que é proposto nos pontos 3, 4 e 5, pelo que defende a sua supressão.

Quanto ao ponto 8, considera-se que a alínea b) poderá colocar em causa um direito inalienável de todos os trabalhadores, o direito a justificar ausências ao serviço por razões de força maior. Quanto à alínea a) considera tratar-se de mais uma peça da demagogia que tem marcado o discurso ministerial, revelando um profundo desconhecimento sobre o que é a profissão docente.

➤ **Artigo 102º – FALTA POR CONTA DO PERÍODO DE FÉRIAS**

A especificidade do exercício da profissão docente, retira aos profissionais a possibilidade de decidir livremente sobre as suas férias, o que acarreta prejuízos evidentes para os professores e educadores limitados que estão ao gozo de férias num período muito limitado do ano. Essa é uma inevitabilidade que a FENPROF não contesta. Porém, já contesta a intenção do ME que pretende limitar, agora, a possibilidade de antecipação de dias de férias para justificar ausências ao serviço, o que, a consumir-se, seria uma nova discriminação negativa dos docentes em relação aos restantes trabalhadores.

A FENPROF rejeita essa proposta e continua a defender as actuais disposições do ECD sobre a matéria.

➤ **Artigo 103º – FALTAS POR DESLOCAÇÃO PARA A PERIFERIA**

Uma vez mais se propõe que os docentes deixem de usufruir de um direito que é de todos os trabalhadores da Administração Pública. A FENPROF rejeita mais esta discriminação negativa e exige, isso sim, a regulamentação desta matéria que nunca chegou a ser feita.

➤ **Artigo 108º – LICENÇA SABÁTICA**

A FENPROF defende que a todos os professores que tenham obtido uma classificação positiva no âmbito da sua avaliação do desempenho deverá poder ser concedida licença sabática.

Não se compreende o limite dos 60 anos. Será que o ME considera que o docente se encontra na plenitude das suas aptidões profissionais até aos 65 anos (idade para a aposentação e até à qual será alvo de avaliação), mas que está velho para usufruir de todos os direitos que estão consagrados para os seus colegas?!

➤ **Artigo 109º – DISPENSAS PARA FORMAÇÃO**

A FENPROF defende o texto legal que está consagrado no ECD e cuja regulamentação resultou na aprovação negociada do Despacho Normativo 185/92. Rejeitam-se as limitações que o ME pretende impor, quer aos tempos em que os docentes poderão frequentar acções de formação, quer ao direito que têm de decidir da sua própria formação, independentemente, também, do interesse das escolas e dos serviços do ME que deverão ser acautelados.

É absurda a necessidade de autorização para a frequência de acções de formação contínua nos períodos de interrupção lectiva.

➤ **Artigo 110º – EQUIPARAÇÃO A BOLSEIRO**

A FENPROF considera que deverão manter-se as disposições em vigor no actual ECD.

➤ **Artigo 111º – ACUMULAÇÕES**

A FENPROF considera positivas todas as disposições que limitem as acumulações de funções docentes, principalmente entre o serviço público e entidades privadas. Contudo, rejeita qualquer limitação que o ME pretenda impor à disponibilidade dos docentes para além das suas responsabilidades profissionais, impedindo, por exemplo, o exercício do voluntariado.

Quanto ao exercício de **funções em regime de exclusividade**, a FENPROF admite essa possibilidade, propondo, desde já, que a esse desempenho de funções corresponda um acréscimo remuneratório de valor percentual igual ao que já vigora para o ensino superior.

➤ **Artigo 118º e 119º – APOSENTAÇÃO**

A profissão docente é, reconhecidamente, uma profissão altamente exigente e desgastante. Como tal, justifica-se a existência de um regime específico de aposentação para todos os educadores e professores.

Por essa razão, a FENPROF propõe um **regime de aposentação voluntária aos 36 anos de serviço, independentemente da idade**.

Os docentes que o pretendam, de acordo com compromissos já assumidos pela senhora ministra da Educação, poderão, **a partir dos 34 anos de serviço, optar pelo exercício de outras funções educativas, previstas no âmbito da componente não lectiva de estabelecimento, até ao limite dos 36 anos de serviço**.

A FENPROF propõe, ainda, que os professores e educadores interessados possam **aposentar-se voluntariamente aos 30 anos de serviço, ficando, contudo, a descontar, para todos os efeitos, como se continuassem em situação profissional activa**. Neste caso, o valor da pensão seria calculado, ano a ano, de acordo com os descontos efectuados. Assim, aos 30 anos de serviço corresponderia a 5/6 da pensão completa. Aos 36 anos de serviço seria, por fim, obtida a pensão completa.

A FENPROF defende a consagração dos princípios da **indexação dos valores das pensões** de aposentação aos valores dos vencimentos dos docentes no activo.

➤ **Artigo 122º – PROFSSIONALIZAÇÃO EM SERVIÇO**

É necessário e urgente implementar um modelo de **profissionalização em serviço** que respeite os seguintes princípios: recentrar a formação em serviço na escola e promover a necessária articulação entre a formação teórica e a prática pedagógica.

É necessário considerar a profissionalização em serviço como fase inicial de um modelo de formação contínua centrada nos contextos reais de escola, nas necessidades do sistema educativo e no direito dos docentes a uma formação permanente e actualizada e tornar mais céleres os mecanismos de acesso a esta modalidade de formação de modo a que os docentes não permaneçam mais de dois anos na situação de não profissionalizados.

➤ **Artigo 132º – CONTAGEM DO TEMPO DE SERVIÇO**

Em coerência com as suas propostas, a FENPROF defende que se mantenha o ponto 2 deste artigo.

➤ **Artigo 133º – DOCENTES DOS ENSINOS PARTICULAR E COOPERATIVO**

A FENPROF repudia esta proposta do ME que, a concretizar-se, se traduziria numa inaceitável discriminação dos docentes oriundos do ensino particular e cooperativo, pelo que defende que se mantenha a actual redacção do ECD. Além de que seria contrária à Lei nº 9/79, de 19 de Março (Bases do Ensino Particular e Cooperativo), designadamente ao disposto no ponto 2, do Artigo 13º, bem como no ponto 1, do artigo 71º, ao Decreto-Lei nº 553/80, de 21 de Novembro.

ALTERAÇÃO AO REGIME JURÍDICO DA FORMAÇÃO CONTÍNUA

Como aspecto de fundo, a FENPROF destaca a incapacidade do ME para sair da lógica dos “créditos” que tanto criticou. Também neste domínio, a FENPROF demonstrou, pelas propostas que antes apresentou, ter mais reflexão e vontade política para mudar do que os responsáveis do Ministério da Educação.

A FENPROF discorda ainda do carácter restritivo que é conferido à escolha da formação pelo docente, retirando-lhe um direito muito importante que é o de definir a sua própria formação, independentemente de outras componentes que também se admitem.

➤ **Artigo 6º – ÁREAS DE FORMAÇÃO**

A FENPROF discorda que se revogue a “Formação pessoal, deontológica e sócio-cultural” das áreas sobre que deverão incidir as acções de formação. É uma área de elevada importância. Propor, como faz o ME, a sua supressão contraria propostas apresentadas anteriormente no âmbito da revisão do ECD.

➤ **Artigo 13º – CERTIFICAÇÃO DAS ACÇÕES DE FORMAÇÃO**

O ponto 2 é irracional. Se por motivo de força maior, até relacionado com o serviço na escola (por exemplo, uma reunião que se prolonga), um docente não puder frequentar a totalidade de uma determinada acção de formação, perdê-la-á na totalidade. A FENPROF defende que se mantenha a actual regra estabelecida no RJFC.

➤ **Artigo 27º – ESTATUTO DO DIRECTOR**

Também por coerência com as suas propostas anteriores, a FENPROF discorda profundamente do ponto 1 da proposta do ME, defendendo que se mantenham as actuais disposições legais.

Defende, ainda, que se mantenha em vigor o Artigo 27-A que o ME pretende revogar.

ALTERAÇÕES AO REGIME DE DIRECÇÃO E GESTÃO

➤ **Artigo 19º – RECRUTAMENTO**

Também por coerência com as suas propostas anteriores, a FENPROF discorda profundamente do ponto 3 da proposta do ME.

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

➤ **Artigo 6º – CARGOS DE COORDENAÇÃO CIENTÍFICO-PEDAGÓGICA**

Também por coerência com as suas propostas anteriores e com a estrutura e organização de carreira que defende (bastante mais exigente para todos os docentes e com maiores potencialidades no que se refere à promoção de uma Educação e um Ensino de qualidade), a FENPROF rejeita o proposto neste artigo, no que respeita à atribuição destas responsabilidades apenas a uma número mínimo de docentes.

➤ **Artigo 8º – PROFESSORES DE TÉCNICAS ESPECIAIS**

É lamentável que o ME continue sem cumprir a recomendação aprovada por unanimidade na Assembleia da República em relação a estes professores.

Quanto à proposta apresentada, ela destaca, uma vez mais, o desrespeito com que o ME trata os professores, ao propor um regime de contratação permanente e a mais baixa remuneração prevista para efeitos de carreira a docentes que são insubstituíveis.

➤ **Artigo 10º – TRANSIÇÃO DA CARREIRA DOCENTE**

Este é um aspecto de grande importância para todos os docentes que se encontram actualmente na carreira, pelo que considera inadmissível que o ME não apresente, neste projecto, as suas propostas de índices salariais ou o regime de transição de todos os professores.

A FENPROF afirma, desde já, que no processo de transição terão de ser respeitados todos os direitos dos docentes o que significa a contagem integral do seu tempo de serviço, a transição para escalão que corresponda a remuneração, no mínimo, igual à do escalão em que se encontra integrado e a consideração do tempo de serviço completo para efeitos de progressão ao escalão seguinte.

A FENPROF manifesta, ainda, grande preocupação face à proposta de os professores e educadores que se encontram nos actuais 9º e 10º escalões passarem a ocupar lugares a extinguir quando vagarem, ou seja, deixarem de pertencer aos quadros das escolas/agrupamentos, perdendo alguns dos seus direitos, designadamente o de concorrer ao quadro de outra escola/agrupamento (partindo do princípio que apenas o poderiam fazer se, de acordo com a proposta do ME, tivessem sucesso nas provas de acesso à categoria de professor titular. Seria assim? Tenha-se em atenção que há escolas em que a maioria dos docentes estão nestes dois escalões...). E não poderão advir, ainda, outras

consequências, designadamente a nível da carreira? Para já infere-se que os docentes que não forem integrados no escalão de topo, não terão o seu tempo de serviço considerado para futura progressão, simplesmente por serem “equiparados” a titular e não titulares de facto. Seria assim?

Por razões óbvias, a FENPROF rejeita a proposta contida no ponto 12 e defende a sua supressão.

➤ **Artigo 11º – CONTRATOS ADMINISTRATIVOS**

A FENPROF recusa a liquidação dos contratos administrativos, como propõe o ME e defende em vigor.

➤ **Artigo 12º – PRÉMIO DE DESEMPENHO**

A FENPROF remete para a apreciação que faz a esta matéria no artigo 63º.

➤ **Artigo 14º – DISPENSA DA COMPONENTE LECTIVA**

A FENPROF repudia o teor desta proposta do ME, uma vez mais reveladora de uma tremenda, inacreditável e inaceitável insensibilidade pelos problemas de saúde dos professores. O Ministério da Educação pretende usar os docentes declarados incapacitados para o exercício de funções docentes (muitos por doença grave, outros por deficiência, situações muitas vezes decorrentes ou agravadas pelo exercício de funções docentes) para criar um quadro de supranumerários no ME. Declarar “supranumerários” ou “excedentes” cidadãos por serem deficientes ou se encontrarem doentes é, salvo melhor opinião, inconstitucional e contraria diversas recomendações e convenções internacionais que obrigam o Estado português. A situação torna-se ainda mais grave quanto muitos destes professores esperam há anos que o ME regulamente a sua situação o que decorre dos quadros legais em vigor.

Sobre estes professores e educadores, a FENPROF propõe que se mantenham na carreira docente, sendo-lhes atribuída actividade docente não lectiva, de acordo com a sua habilitação e eventuais especializações. Dever-lhes-á, também, ser atribuída actividade de apoio a alunos, mas nunca em grupo/turma como acontece, por exemplo, com o serviço de substituições.

Se a sua opção for a reclassificação ou reconversão profissional, então deverão ter acesso às acções necessárias e previstas na lei. A situação vivida actualmente por estes docentes – que continuam a ser docentes, mas não de pleno direito (por exemplo, estão impedidos de concorrer) – é extremamente penalizadora e injusta.

Lisboa, 29 de Junho de 2006

O Conselho Nacional