

REVISÃO DO ECD

PROPOSTAS DA FENPROF PARA A REVISÃO DO ESTATUTO DE CARREIRA DOS EDUCADORES DE INFÂNCIA E DOS PROFESSORES DOS ENSINOS BÁSICO E SECUNDÁRIO

NOTA INTRODUTÓRIA

Atravessamos um tempo em que somos chamados a afirmar a identidade da profissão docente, provavelmente como nunca o fizemos no passado, nomeadamente desde que, a partir de 1990, a profissão passou a contar com um estatuto próprio. Somos chamados a apresentá-la à sociedade quer pelo prisma de uma especificidade quase sempre incompreendida quer pelo prisma da sua relevante importância social, insubstituível no presente quanto no futuro, apesar de todos os avanços tecnológicos e do uso das mais brilhantes e avançadas técnicas de comunicação.

Se no actual contexto político pouco há a esperar de um governo que definitivamente virou costas à profissão docente, que desvaloriza e despreza até o seu profissionalismo, muito há a fazer no plano da sociedade portuguesa, ganhando-a para a compreensão da ideia de que aos professores cabe, em boa e decisiva parte, dar rosto ao futuro da nossa sociedade. Há que ganhá-la para a percepção de que “não é fácil corresponder aos ideais de serviço público numa sociedade do conhecimento que visa a igualdade de oportunidades mas que, ao mesmo tempo, se organiza de forma tão inigualitária e competitiva” (1) e que, neste quadro, “ser professor significa pertencer a uma profissão de enorme desgaste diário e que obriga a um esforço de permanente actualização”. (2)

Há que fazer passar a ideia de que os ciclos históricos que a profissão docente atravessou nos dois últimos séculos não permitem retrocessos que conduzam à funcionalização absoluta do professor, ao “controle remoto” do seu desempenho profissional, à normalização cega dos seus saberes e à “administrativite” estúpida e serôdia que organize a sua intervenção na escola. Fazer passar esta ideia é dar e consolidar passos importantes na construção de uma escola pública de qualidade, servida por profissionais competentes e motivados, responsabilmente implicados na consecução do sucesso escolar e educativo dos seus alunos.

Há que fazer compreender - e a pressão social poderá ser o único argumento plausível para um governo por vezes tão surdo como este - que os tempos do “missionarismo”, do “mestre escola”, do simples reproduzidor de inculcados conceitos, já foram há muito substituídos pelos do profissional reflexivo, autónomo e intelectualmente apetrechado, preparado para agir de forma contextualizada e responsável principal pela condução de complexos processos de ensino e aprendizagem. Nas palavras de Isabel Batista, “na realidade, a acção educativa desenvolve-se num contexto de especificidade humana que torna inconcebível a redução da função docente a uma dimensão meramente técnica ou instrumental”.

Não saímos ainda, neste início de século, de uma fase em que se tenta intensificar o controlo sobre os professores, naquilo a que António Nóvoa chamava de favorecimento do “seu processo de desprofissionalização” (3) e que resulta de se transpor a separação entre o *eu pessoal* e o *eu profissional* do plano científico desenvolvido por alguns para o plano institucional desenvolvido pelos governos.

Pelo contrário, as tendências neoliberais dominantes, acentuam ainda mais essa separação e esse controlo, actuando ao nível da formação de professores pelo encurtamento e desvalorização da formação inicial, mas também ao nível do próprio desempenho profissional, descaracterizando-o, expondo-o sem defesas a olhares estranhos ao “intrínseco” da profissão, forçando a aferição da capacidade profissional a partir de resultados frios e descontextualizados, cavando um fosso entre idealização e realidade e passando culpas próprias dos responsáveis políticos para aqueles que, no terreno, asseguram o quotidiano das nossas escolas.

Os professores assumirão as suas responsabilidades perante a sociedade através de um compromisso ético claro, que comporte, em simultâneo, aquilo que são as suas obrigações sociais (perante os alunos, os pais, a escola, o sistema educativo) e o respeito pelos direitos individuais e colectivos inerentes ao desempenho da sua função.

Essa declaração, rigorosa, minuciosa, de direitos e deveres profissionais será assim como o retrato da profissão, definirá as balizas éticas e deontológicas que norteiam o desempenho profissional dos docentes, algo de extrema relevância que vincula todos os professores mas também estabelece com rigor outras obrigações sociais, sejam dos diferentes parceiros com interesses no acto educativo sejam do Governo, a quem cabe responsabilidade decisiva perante a escola pública, no seu enquadramento legal e institucional.

Assim, ao apresentarmos como núcleo central do Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário um conjunto bem definido de direitos e deveres, fazemo-lo a partir de um enunciado genérico, logo detalhado na abrangência respectiva de cada item, mas estendido posteriormente no desenho das implicações práticas que resultam do assegurar daquele direito ou do consubstanciar daquele dever.

(1) e (2) – Isabel Baptista, “DAR ROSTO AO FUTURO – A educação como compromisso ético”, 2005, Profedições

(3) – António Nóvoa, “Os professores e as histórias da sua vida”, in “VIDAS DE PROFESSORES”, 1992, Porto Editora

I. DIREITOS E DEVERES PROFISSIONAIS

Os professores assumirão as suas responsabilidades perante a sociedade através de um compromisso ético claro, inscrito no próprio ECD, que comporte, em simultâneo, aquilo que são as suas obrigações sociais (perante os alunos, os pais, a escola, o sistema educativo) e o respeito pelos direitos individuais e colectivos inerentes ao desempenho da sua função.

Essa declaração, rigorosa, minuciosa, de direitos e deveres profissionais será assim como o retrato da profissão, definirá as balizas éticas e deontológicas que norteiam o desempenho profissional dos docentes, algo de extrema relevância que vincula todos os professores, mas também estabelece, com rigor, outras obrigações sociais, sejam dos diferentes parceiros com interesses no acto educativo, sejam do Governo, a quem cabe responsabilidade decisiva perante a escola pública, no seu enquadramento legal e institucional.

Assim, a FENPROF, ao apresentar como núcleo central do Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário um conjunto bem definido de direitos e deveres, fá-lo a partir de um enunciado genérico, logo detalhado na abrangência respectiva de cada item, mas estendido posteriormente no desenho das implicações práticas que resultam do assegurar daquele direito ou do consubstanciar daquele dever.

I.1- Direitos Profissionais

Deverão continuar a ser garantidos ao pessoal docente os direitos estabelecidos para os funcionários e agentes do Estado em geral, bem como os direitos profissionais inscritos ou a inscrever no ECD, de onde se relevam:

- 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.*

A FENPROF considera que parte destes direitos se encontram bem explicitados no actual Estatuto da Carreira Docente, sendo necessário, apenas, que sejam respeitados pelo Governo e pelo Ministério da Educação. Entende, por isso, como fundamental, que se explicitem neste documento os que correspondem a novas realidades e/ou direitos que se propõem:

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 suas 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, 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.

I.2- Deveres Profissionais

O pessoal docente está obrigado ao cumprimento dos deveres gerais estabelecidos para os trabalhadores da Administração Pública e dos deveres profissionais decorrentes do seu próprio Estatuto.

Os deveres profissionais dos professores e educadores 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.

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 de qualidade.
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. Salvar 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 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.

II. FORMAÇÃO DE PROFESSORES E DE EDUCADORES DE INFÂNCIA

II.1- Formação Inicial

A FENPROF considera que a elevação da qualidade da Educação e a valorização da profissão docente exigem uma formação inicial de nível superior e de igual duração para todos os níveis e sectores de educação e ensino, que integre as componentes científica, pedagógica, cultural, social e profissional.

O modelo de Formação Inicial de docentes deve, obrigatoriamente, incluir o *estágio de integração profissional*.

A qualificação para a docência tem de ser adquirida através de cursos de nível superior com a duração de 5 anos, sendo o último ano, obrigatoriamente, dedicado ao estágio de integração profissional.

A composição curricular dos cursos deverá organizar-se equilibradamente nas componentes científicas e pedagógico-didáticas, 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.

II.2- Formação Contínua

A *formação contínua* é um direito e um dever dos docentes e, como tal, deve 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).

II.3- Formação Especializada

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 e não acederam à formação especializada, designadamente através dos cursos de especialização desenvolvidos pelos CFAE's em colaboração com instituições de ensino superior.

III. RECRUTAMENTO E SELECÇÃO DE PESSOAL DOCENTE; QUADROS; INCENTIVOS À FIXAÇÃO

O processo de recrutamento de pessoal docente deve revestir, obrigatoriamente, a forma de concurso nacional com periodicidade anual. Apenas quando esgotadas as listas de ordenação dos candidatos, é que o concurso poderá assumir uma forma descentralizada, devendo, no entanto, manter-se o respeito pela graduação dos candidatos.

As escolas deverão ser dotadas de quadros próprios que se destinam a satisfazer as suas necessidades permanentes, através de docentes neles integrados.

Os docentes podem ainda ser integrados em quadros de zona pedagógica destinados a satisfazer necessidades não permanentes dos estabelecimentos de educação e de ensino, a substituir docentes dos quadros de escola, a desenvolver actividades de educação extra-escolar, a apoiar estabelecimentos de educação e de ensino que ministrem áreas curriculares específicas ou manifestem exigências educativas especiais, bem como a garantir a promoção do sucesso educativo.

A vinculação dos docentes contratados com habilitação profissional deverá ser um processo dinâmico e corresponderá à integração no quadro ao fim de três anos de serviço.

No primeiro ano de contratação ou vinculação, o docente é acompanhado por um professor do quadro indicado pelo órgão pedagógico da escola / agrupamento, correspondendo esse tempo ao período probatório que, no final, será avaliado.

Fixadas as condições para que determinadas escolas ou zonas sejam consideradas isoladas ou desfavorecidas, os incentivos à fixação nas mesmas poderão consubstanciar-se em uma ou mais das seguintes formas:

- *Atribuição de subsídio de fixação;*
- *Criação de condições excepcionais para efeitos de vinculação, designadamente através de um regime de contratação plurianual;*
- *Bonificação de tempo de serviço para efeitos exclusivos de aposentação;*
- *Crédito bonificado na aquisição de casa no concelho em que o docente presta serviço;*
- *Criação de um contingente de acesso ao ensino superior para os filhos dos professores a prestar serviço nestas zonas;*
- *Acesso preferencial à formação especializada ou à aquisição de outras formações de pós-graduação.*

IV. COMPONENTE LECTIVA E NÃO LECTIVA

IV.1- Horário e Regime de Trabalho

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

O serviço prestado para além das 19.00 horas é bonificado pelo factor 1,5 para efeitos de organização do horário, nas suas duas componentes, lectiva e não lectiva de estabelecimento.

IV.2- 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.

A componente lectiva do pessoal docente da educação pré-escolar e do 1º ciclo do ensino básico é de vinte e duas horas e trinta minutos semanais; a componente lectiva do pessoal docente dos 2º e 3º Ciclos do

Ensino Básico e do Ensino Secundário, bem como na Educação Especial é de vinte tempos lectivos semanais.

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, de 3 programas ou 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.

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.

IV.3- Componente Não Lectiva

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

sistemática e permanente dos professores em actividades de ocupação de tempos livres ou de apoio pedagógico.

Desta concepção e da consideração do que já hoje se encontra consagrado nos artigos 10º, 82º e 83º do ECD, decorre 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;

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, como 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.

IV.4- Redução da Componente Lectiva por Antiguidade

A FENPROF defende que se mantenham as reduções de componente lectiva actualmente em vigor, decorrentes da idade e do tempo de serviço; 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.

IV.5- Dispensa Total ou Parcial da Componente Lectiva (motivo de doença)

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 e defende, também, que se estabeleça um quadro inequívoco de requisitos que permita a deslocação destes professores e educadores.

IV.6- Serviço Docente Extraordinário

A FENPROF considera correcto o actual quadro legal que deverá manter-se.

V. AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

Para a FENPROF, a avaliação do desempenho dos docentes só ganhará verdadeiro sentido se visar a melhoria da qualidade do ensino, pelo que deverá assentar nos seguintes princípios:

1. Ao modelo de avaliação do desempenho docente deverá ser conferido um *carácter essencialmente formativo*;
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*, 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 já define:

- *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 que a avaliação do desempenho tenha início com a apresentação, pelo docente, no órgão pedagógico da sua escola, de um *documento de apreciação crítica* da sua actividade e de um *plano de formação contínua* que serão alvo de análise num contexto global de reflexão sobre as condições de funcionamento da escola. A análise, discussão (que deverá ter lugar com a presença do docente) tem lugar no âmbito de uma comissão específica para avaliação criada no âmbito do órgão pedagógico da escola / agrupamento.

A avaliação do desempenho dos docentes é um *processo essencialmente centrado na escola*, devendo decorrer no âmbito dos seus órgãos pedagógicos, nomeadamente das suas estruturas intermédias de gestão. Admite-se, em determinadas circunstâncias, designadamente no âmbito da avaliação de mérito excepcional, a existência de processos de certificação e/ou validação externa, devendo, nestes casos, serem 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 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 impeça a “burocratização” que ocorre em muitas situações.

A FENPROF considera correcto e coerente com as propostas que apresenta, a existência de apenas duas menções qualitativas, no âmbito da avaliação ordinária de desempenho. Relativamente a uma avaliação extraordinária ou *avaliação de mérito*, a FENPROF reafirma a disponibilidade para que seja regulamentada a que se encontra prevista, há oito anos, no ECD e que prevê a atribuição de Bom e Muito

Bom. Em nenhum dos casos se admite a existência de quotas ou contingentação.

Para a FENPROF, porque o problema da avaliação não se coloca apenas nos momentos de progressão na carreira, nem deverá ser esse o seu principal objectivo, os momentos em que se concretiza não terão de estar ligados aos tempos de progressão, devendo também ter lugar mesmo quando os docentes já se encontram no escalão de topo. Contudo, não quer isto dizer que se recusem implicações avaliação do desempenho no desenvolvimento da carreira, pelo contrário, defende-se que as implicações continuem a ser as que até agora têm estado previstas no ECD.

VI. ESTRUTURA DA CARREIRA E ESTATUTO REMUNERATÓRIO

A FENPROF defende os seguintes princípios relativamente à organização e estrutura da carreira docente:

1. A carreira dos Educadores de Infância e Professores dos Ensinos Básico e Secundário é uma *carreira única*, desenvolvida em escalões, com ingresso e topo de carreira 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*).
4. O tempo de serviço para atingir o *topo da carreira*, de acordo com orientações internacionais, não se deverá afastar dos 20 anos.
5. A *progressão na carreira* está associada à avaliação do desempenho e à contagem integral do tempo de serviço.
6. 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 FENPROF entende que a duração da carreira deveria ser de 20 anos [tempo necessário para que atinja o topo da carreira (escalão máximo)], mas não ignora a actual situação, pelo que admite, para já, que o tempo para acesso ao topo seja fixado em 24 anos de serviço. Assim, a carreira organizar-se-á 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.

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

No que respeita ao estatuto remuneratório dos professores e educadores, a FENPROF defende:

1. *Redução do leque salarial, de modo a valorizar os salários do ingresso na carreira.*
2. *Impulsos salariais semelhantes entre todos escalão da carreira.*
3. *Paridade com a carreira técnica superior da Administração Pública (ingresso dos técnicos superiores de 2ª e topo dos assessores principais).*

Estrutura base da carreira docente – Proposta da FENPROF:

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

Índice 100 – 884 Euros (Valor actualizado a Janeiro de 2007 – é integrado um aumento de 5.6% em relação a 2006, por ser essa a perda real salarial dos últimos anos. Assim, índice 151 = 1.334 Euros). Isto sem prejuízo da revisão salarial que viera ter lugar

Bonificações de tempo de serviço para efeitos de progressão na carreira – “Acelerações”

Aquisição de *Mestrado* – aceleração de 4 anos na carreira;

Aquisição de *Doutoramento* – aceleração na carreira de 6 anos;

Avaliação Extraordinária de Desempenho – aceleração na carreira de 2 anos (Poderá ser obtida por duas vezes ao longo da carreira e de acordo com regras a fixar);

Pós-graduações que, a docentes licenciados, já não conferem grau académico – aceleração na carreira de 2 anos.

Nota: A *contagem integral do tempo de serviço* é um princípio sagrado para a FENPROF. Como em momentos anteriores, a FENPROF considera que o tempo de serviço prestado pelos professores e educadores não se negocia, conta-se! Assim, não será aceite qualquer situação de carreira em 1 de Janeiro de 2007 que não considere todo o tempo de serviço prestado pelos docentes incluindo o compreendido entre 30 de Agosto de 2005 e 31 de Dezembro de 2006.

VII. 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.

Nesse sentido, a FENPROF reitera a sua posição, aprovada em Congresso, de que a aposentação por inteiro, em regime voluntário, deve poder fazer-se ao fim de 30 anos de serviço e de vida contributiva. Todavia, tendo em consideração a actual situação, extremamente gravosa e particularmente penalizadora para a classe docente, a FENPROF admite a fixação, até nova revisão do ECD, de um regime de aposentação voluntária aos 36 anos de serviço, independentemente da idade.

Neste quadro, a FENPROF defende ainda que os docentes que o pretendam, poderão, a partir dos 34 anos de serviço, optar pelo exercício de outras funções educativas até ao limite dos 36 anos de serviço.

Por fim, em coerência com a posição de fundo defendida pela FENPROF (aposentação aos 30 anos de serviço) propõe-se que os professores e educadores interessados possam entrar em situação de aposentação a partir dos 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 seria apenas no valor de 5/6 da pensão completa. Anualmente, a pensão deverá ser actualizada de acordo com o tempo de serviço entretanto completado, até se atingirem os 36 anos de serviço.

Finalmente, a FENPROF defende a indexação dos valores das pensões de aposentação aos valores dos vencimentos dos docentes no activo.

VII. FALTAS, FÉRIAS, LICENÇAS E DISPENSAS

O E.C.D. consagra a especificidade da profissão docente, também no que respeita à legislação geral da Administração Pública sobre férias, faltas, licenças e dispensas.

A FENPROF defende a recuperação de um mecanismo de discriminação positiva para os docentes que, ao longo do ano lectivo, não dêem qualquer falta, ainda que justificada, excepção para as ausências por participação em greve ou reuniões sindicais, bem como as ausências por dispensa para formação ou as Licenças de Maternidade e Paternidade. Não pode o Ministério da Educação continuar a ter um discurso e, ao mesmo tempo, uma prática que o contraria. É o que acontece, por exemplo, no que respeita à assiduidade dos docentes.

A FENPROF defende ainda a revogação do normativo legal imposto pelo ME sobre faltas a blocos de 90 minutos. Sendo estes compostos por dois tempos de 45 minutos, deve a ausência a qualquer desses tempos corresponder apenas a uma falta.

A FENPROF considera, por fim, que, de uma vez por todas, há que regularizar a situação que tem sido imposta aos docentes que leccionam os cursos profissionais e/ou profissionalizantes que têm sido impedidos de beneficiar das regras estabelecidas no ECD no que respeita ao regime de faltas, férias e dispensas o que é de todo inaceitável.

VIII. DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Para além das que consagrarão os mecanismos de transição para a nova carreira, e outras que já actualmente constam do ECD há a considerar dois aspectos:

1. Profissionalização em Serviço

É necessário e urgente implementar um modelo de *profissionalização em serviço* que garanta os seguintes princípios fundamentais: 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. 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.

2. Formação complementar de docentes

Há muitos professores que não tiveram, até agora, o direito de acederem a este tipo de formação, por não ter sido organizada. O ECD deverá contemplar um prazo (seis meses após a sua publicação) para todos os professores interessados terem acesso a formação complementar.

3. Vinculação de docentes com habilitação própria

Os professores com habilitação própria serão integrados nos quadros ao fim de seis anos de serviço, sendo-lhes, então, proporcionado o acesso à profissionalização.

4. Docentes com declaração de incapacidade para actividades lectivas

Estes docentes deverão manter-se na carreira docente e ser-lhes atribuída actividade docente não lectiva, de acordo com a sua habilitação e eventuais especializações. Ser-lhes-á também atribuída actividade de apoio a alunos, mas nunca em grupo/turma, incluindo substituições.

5. Classificação /Reconversão de professores

Deverá ser fixado um prazo para que os docentes referidos no ponto anterior, se for essa a sua opção, possam ter acesso a acções necessárias à sua reclassificação ou reconversão profissional. A actual situação vivida por estes docentes – que continuam a ser docentes, mas não de pleno direito (por exemplo, estão impedidos de concorrer) é extremamente penalizadora.

No que respeita aos restantes aspectos relacionados com esta matéria, a FENPROF considera ajustados os regimes que actualmente vigoram, pelo que neste âmbito não apresenta qualquer nova proposta.

Lisboa, 14 de Junho de 2006

O Secretariado Nacional da FENPROF