



**MEDIDAS DE
VALORIZAÇÃO DO
SISTEMA EDUCATIVO
PORTUGUÊS E DOS SEUS
PROFISSIONAIS**

**VALORIZAR OS
DOCENTES**

NOS TEMPOS DIFÍCEIS NÓS DIZEMOS PRESENTE

O dever de uma sociedade está, intrinsecamente, ligado ao processo educativo que assegura às novas gerações. O processo de formação dos cidadãos ocorre, de forma continuada, desde o nascimento, através de uma ação contínua, que exige intervenção qualificada e multidimensional de diferentes profissionais da educação. O trabalho destes profissionais, exige condições adequadas para ser realizado com sucesso. Sucesso que terá como indicadores o pleno desenvolvimento das crianças e dos jovens e a realização dos profissionais que intervêm no sistema educativo. Garantir as condições de trabalho para que esta missão seja realizada cabalmente é responsabilidade e dever do Estado.

Os docentes vivem e trabalham hoje num quadro complexo de enormes exigências e responsabilidades e ao mesmo tempo de enorme fragilidade;

Dotados de elevados níveis de formação que os capacitam para uma profissão que assume o domínio de conhecimentos e competências específicas, são chamados em múltiplas circunstâncias ao desempenho de outras responsabilidades que a sociedade lhes foi transferindo e que excedem o seu campo específico de intervenção;

A ação profissional docente tem vindo a sofrer efeitos de vária ordem e dimensão que hoje se acumulam e que conduzem múltiplas investigações a debruçarem-se sobre o estado atual da condição docente e chamando repetidas vezes a atenção para situações muito concretas, a saber: **envelhecimento muito generalizado dos docentes; diminuição drástica de jovens candidatos para os cursos de formação inicial; precariedade contratual inicial; falta de estabilidade profissional; falta de atratividade profissional e débil reconhecimento social da profissão; notório desgaste profissional e estado de exaustão emocional de uma parte muito grande dos docentes; aumento drástico da carga burocrática no desempenho profissional; congelamento do tempo de serviço e ausência de estímulos ao desenvolvimento na carreira; falta de planeamento prospetivo diante do envelhecimento dos profissionais;** ou seja, sentimentos profundos de “falta de”, de perda, de abandono social e político, de desconsideração.

Há, portanto, uma perceção generalizada de desvalorização da profissão, com forte componente social e que se reflete na diminuição do número de jovens que procuram obter uma formação que conduza à profissão de professor. A profissão docente, ao ter de se sujeitar a uma forte tensão emocional, com uma precariedade inicial que se pode alargar por muitos anos (recorde-se que no concurso realizado este ano, as médias de tempo de serviço e de idade para ingressar nos quadros foram, respetivamente, de 15 e 44 anos), uma profissão muitas vezes associada à falta de empregabilidade, como

aconteceu desde 2012, onde mais de 25 mil professores perderam os seus contratos, e que muitos enveredaram pela emigração e, muitos outros, por diferentes saídas profissionais, e isto ligado a uma carreira sem estímulos materiais consentânea com a sua importância social, oferece uma imagem pouco atrativa aos que se encontram em situação de fazer opções à entrada no ensino superior. Por sua vez, associada a esta percepção de desvalorização da profissão, estão as condições do seu efetivo exercício num espaço que é a escola e que é geradora de tensões de natureza variada, fruto da indisciplina verbal e física e de assédio, e ainda moldada por critérios de organização nem sempre eficientes e nem sempre orientados por critérios pedagógicos, mergulhando os docentes num alargado leque de tarefas que lhes dificulta o exercício de uma reflexão crítica e colegial.

Podemos, pois, afirmar que se vive um tempo de emergência, no que aos educadores e professores diz respeito.

Estes tempos requerem que se ataquem os problemas estruturais, não com remendos e sugestões avulsas, mas antes que se proponha um reordenamento profundo da situação, desde o modelo de acesso aos cursos de formação inicial, ao modelo de cursos desta mesma formação inicial, desde o modelo de indução profissional e de acesso à profissão, até ao acesso à carreira e ao desenvolvimento na mesma, desde o estatuto remuneratório até às condições de trabalho, redignificando, devolvendo o prestígio a uma profissão que é capital para o desenvolvimento humano de cada pessoa e para a reconstrução cultural de um povo.

Em síntese, os sinais de desvalorização da profissão docente são evidentes e constituem um elemento crítico do sistema educativo que urge resolver.

Para a FNE, a aposta na revalorização da profissão docente, e por essa via no seu rejuvenescimento, passa, inevitavelmente, por uma maior **dignificação do estatuto do professor, da sua carreira e das condições de trabalho.**

A FNE identifica os seguintes eixos de ação:

1

**Valorizar a
profissão docente**

A FNE continuará a bater-se por medidas tendentes a valorizar a profissão docente e que passam por:

- ▶ uma maior exigência na admissão dos alunos para ingresso nos cursos de ensino, nomeadamente, na avaliação do seu perfil psicológico e emocional;
- ▶ atrair os jovens para a profissão de professor e selecionar os melhores alunos para o seu ingresso;
- ▶ promover o enquadramento profissional dos professores mais jovens, de forma que todos os novos docentes possam ter garantido um período de indução de um ano letivo;
- ▶ garantir o exercício do direito pleno à formação contínua de todos os docentes, quer os que estão integrados em carreira, quer os contratados;
- ▶ contabilizar todo o tempo de serviço prestado para efeitos de posicionamento em carreira;
- ▶ para o efeito os docentes poderão optar pela utilização de uma parte daqueles módulos para antecipação da aposentação, sem penalizações. Assim, o docente poderá optar pela conversão da totalidade ou de parte do tempo de serviço congelado, para efeitos de aposentação, o qual seria adicionado à idade respetiva, de forma a permitir o acesso à aposentação, sem penalização, desde que dessa forma perfizesse os requisitos em vigor para o efeito;
- ▶ estabelecer tempos próprios de dispensa da componente letiva, respeitando o princípio definido na Lei nº 82/2019, cabendo ao Ministério da Educação a obrigação de custear as despesas com formação obrigatória;
- ▶ rever as remunerações da carreira docente, com particular incidência, no início da carreira, definindo-se como valor de entrada o índice estabelecido para o atual 3º escalão;
- ▶ limitar a componente letiva dos docentes que desempenham cargos de coordenação pedagógica até às 17 horas semanais, sem prejuízo das reduções do horário letivo que o professor tenha direito ao abrigo do artigo 79º do ECD, ou, em alternativa, a FNE propõe que o exercício destas funções sejam remuneradas com base nas 5 horas semanais; *(esta medida explica-se pelo grande aumento de trabalho burocrático e de responsabilidade exercida pelos docentes que são designados para estas funções)*.
- ▶ aplicar aos docentes da educação pré-escolar e do 1º ciclo do ensino básico que exerçam cargos de coordenação pedagógica, uma redução de 5h da componente letiva;
- ▶ atribuir um crédito obrigatório mínimo de 3 horas para o exercício do cargo de direção de turma;
- ▶ reforçar a autoridade do professor em sala de aula e no espaço escolar, lançando medidas urgentes e eficazes que tenham como objetivo a tolerância zero para a indisciplina e a violência em contexto escolar;

- ▶ garantir a preservação de uma carreira docente única e sem constrangimentos administrativos no seu desenvolvimento, nomeadamente através da eliminação de quotas para atribuição de Muito Bom e Excelente e as quotas de acesso aos 5º e 7º escalões;
- ▶ garantir disposições transitórias sempre que ocorram alterações na estrutura da carreira docente - essencial para que não haja docentes ultrapassados;
- ▶ continuar a defender um ECD que seja o garante da profissionalidade docente;
- ▶ clarificar o processo de avaliação de desempenho, tornando-o justo, transparente, público e sem constrangimentos administrativos;
- ▶ garantir condições para o tempo de estudo/investigação e valorização do saber, através da consagração de 8 dias por ano escolar, para a participação em seminários, congressos e outros eventos de pendor formativo;
- ▶ valorizar todo o trabalho inerente à profissão, definindo tempos próprios para reuniões, para avaliações, projetos e atividades de inovação, reforçando o horário da componente não letiva sem prejuízo do tempo destinado à componente individual de trabalho;
- ▶ definir claramente o conteúdo da componente letiva, a qual deve integrar todo o trabalho direto com alunos;
- ▶ definir claramente o conteúdo da componente não letiva de estabelecimento, atribuindo-a à realização das reuniões regulares previstas nos horários dos docentes;
- ▶ respeitar os limites dos horários de trabalho;
- ▶ defender uma maior regulação dos tempos de trabalho letivo e não letivo no ensino profissional;
- ▶ adotar políticas fiscais, nomeadamente, através de dedução específica em sede de IRS, ou através de compensações financeiras que atenuem as despesas nas deslocações para a escola e do vasto material escolar, pedagógico e científico, necessário ao trabalho a realizar;
- ▶ implementar nas escolas planos de saúde e segurança no trabalho;
- ▶ determinar e respeitar quotas anuais de acesso às situações de equiparação a bolseiro e licença sabática.

2

Horários de trabalho

A organização do tempo de trabalho dos docentes integra uma componente letiva, uma componente não letiva de estabelecimento e uma componente não letiva individual, sendo indispensável assegurar uma adequada e clarificadora caracterização da duração e do conteúdo de cada uma delas.

A FNE não abdica de que a organização do tempo de trabalho dos docentes permita a conciliação da vida profissional com a vida individual e familiar.

A FNE entende que se deve

- ✓ Fixar em 22 horas letivas semanais a componente letiva para todos os docentes na Educação Pré-escolar e no 1.º Ciclo do Ensino Básico.
- ✓ Fixar em 20 horas letivas semanais a componente letiva dos docentes dos 2.º e 3.º Ciclos do Ensino Básico e Ensino Secundário e Educação Especial.

Garantida que esteja a redução da duração da componente letiva para todos os docentes, a componente não letiva de estabelecimento dos docentes poderá ser fixada até ao limite de 3 horas semanais destinadas:

- ✓ ao desenvolvimento de atividades colaborativas e de articulação pedagógica, atividades colaborativas de desenvolvimento do projeto educativo da escola;
- ✓ a reuniões internas do estabelecimento de ensino previstas no horário do docente ao atendimento dos encarregados de educação;
- ✓ a ações de formação contínua, para a qual é reservada 1 hora das 3 horas semanais a gerir pelo docente.

A hora letiva dos docentes da educação pré-escolar, da educação especial e do ensino básico e secundário deve ser fixada em 50 minutos.

O número de horas atribuídas e distribuídas pela componente letiva e não letiva não pode exceder as 7 horas diárias.

A distribuição do serviço docente letivo e não letivo não pode compreender mais do que dois turnos diários.

Todo o tempo de serviço prestado, inclusive reuniões convocadas, para além do tempo definido, semanalmente, para a componente letiva e não letiva de estabelecimento, tem de ser pago como serviço extraordinário nos termos legalmente previstos.

3

Redução do horário de trabalho



Os docentes da educação pré-escolar e 1.º ciclo do ensino básico têm direito a ser dispensados da atribuição de turma e de atividades com alunos e com carácter regular, a partir dos 45 anos de idade e 15 anos de serviço, em termos a regulamentar, e aos 60 anos, por opção do docente, poderão ver garantida a dispensa total da componente letiva, ficando apenas com funções não letivas.

Os docentes do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário têm direito a reduções da componente letiva, a partir dos 45 anos de idade e 15 anos de serviço, em termos a regulamentar, e aos 60 anos, por opção do docente, dispensa total da componente letiva, ficando apenas com funções não letivas.

A redução da componente letiva determina o acréscimo correspondente da componente não letiva de trabalho de estabelecimento e de trabalho individual, não podendo o acréscimo da primeira ser superior a metade da redução da componente letiva auferida.

4

Alterar as condições de trabalho em contexto de sala de aula

Educação pré-escolar	1.º ciclo do ensino básico	2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário
<p>▶ Fixar em 20, o número limite de alunos por sala, na educação pré-escolar, quando se tratar de turmas constituídas por grupos homogéneos de 4 ou 5 anos.</p> <p>▶ Nas turmas homogéneas de 3 anos e heterogéneas de 4 e 5 anos o número de crianças por turma é fixado em 15.</p> <p>▶ As turmas que integrem até ao limite de dois alunos que no relatório técnico-pedagógico sejam identificados como medida de suporte à aprendizagem e à inclusão a necessidade de integração do aluno em turma reduzida, não podem ter mais do que 12 crianças no total.</p>	<p>▶ Fixar em 20 o número limite de alunos por turma no 1.º ciclo</p> <p>▶ Vedar a constituição de turmas com mais de um ano de escolaridade</p> <p>▶ Excecionalmente, podem ser constituídas turmas com dois anos de escolaridade, desde que o número total de alunos dos dois anos de escolaridade, não ultrapasse os 12 alunos</p> <p>▶ Nas escolas de lugar único, podem ser constituídas turmas com mais de dois anos de escolaridade, desde que o total de alunos da turma não ultrapasse os 12.</p> <p>▶ Nas escolas do 1.º ciclo até dois lugares não devem ser permitidos a constituição de turmas com mais de dois anos de escolaridade.</p> <p>▶ As turmas que integrem, até ao limite máximo de dois alunos que no relatório técnico-pedagógico sejam identificados como medida de suporte à aprendizagem e à inclusão a necessidade de integração do aluno em turma reduzida, não podem ter mais do que 15 alunos no total.</p>	<p>▶ Redefinir o número de alunos por turma, no 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário fixando-se em 22, como limite máximo.</p> <p>▶ As turmas que integrem, até ao limite de dois alunos que no relatório técnico-pedagógico sejam identificados como medida de suporte à aprendizagem e à inclusão a necessidade de integração do aluno em turma reduzida, não podem ter mais do que 18 alunos no total.</p>

5

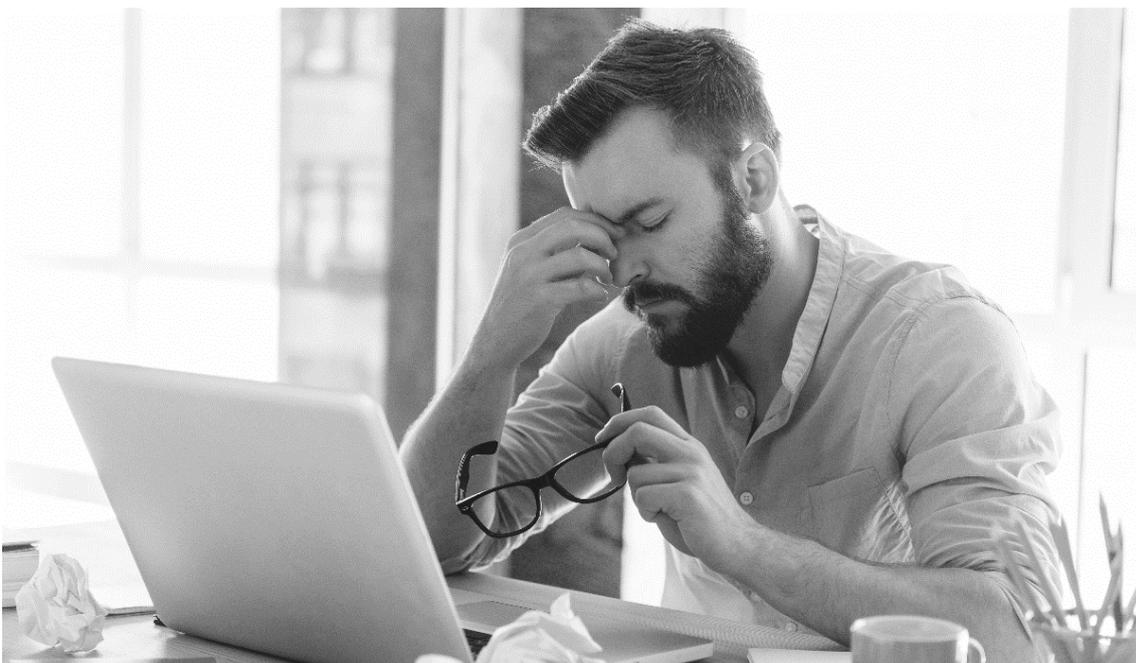
**Promover o
rejuvenescimento
do corpo docente
e condições de
aposentação**

Neste contexto, a FNE propõe que:

- ✓ até ao final da Legislatura, isto é, até 2023, estejam em atividade nos quadros das escolas pelo menos 10% de docentes com menos de 30 anos;
- ✓ seja negociada a possibilidade de se estabelecerem rescisões por mútuo acordo com a garantia de que a indemnização não seja inferior a 80% da totalidade da remuneração base que o docente pudesse vir a receber caso se mantivesse no exercício efetivo de funções até atingir a idade legal da aposentação;
- ✓ seja reconhecido legalmente o direito à aposentação, sem penalizações, a todos os docentes que atinjam os 60 anos de idade e 36 anos de serviço, ou que atinjam os 40 anos de serviço independentemente da idade;
- ✓ seja garantido, por um período transitório, o direito pleno à passagem de pré-reforma todos os docentes que completem 40 anos de descontos para a CGA/Regime Geral Segurança Social e seja mantido o valor do último vencimento base, até que um novo regime especial de aposentação, para os docentes seja legislado, nos termos da proposta anteriormente referida;
- ✓ seja consagrado na lei o direito dos educadores e professores poderem, por opção, ir para a pré-reforma aos 55 anos de idade ou 30 anos de serviço, garantindo o reconhecimento a uma percentagem de, pelo menos, 70% e até 100% do vencimento, até à idade legal de reforma;
- ✓ sejam estabelecidas modalidades de trabalho letivo a tempo parcial, a partir dos 55 anos de idade, mantendo a contagem do tempo integral para efeitos de aposentação;
- ✓ seja assegurado a todos os professores, independentemente da idade, a eliminação do fator de sustentabilidade a quem tiver 40 anos de descontos para a CGA ou Regime Geral de Segurança Social.

6

**Prevenir o risco
de exaustão
profissional e de
doenças
profissionais**



A FNE apresenta as seguintes propostas de orientação:

- ✓ limitar o número de alunos a atribuir a cada docente até um intervalo entre os 120 e os 150 alunos, de acordo com as necessidades de cada escola;
- ✓ limitar, até duas horas, no âmbito da organização do horário do professor, o tempo de pausas letivas, entre o início do período da manhã e o final do período da tarde, limitando deste modo o trabalho intermitente;
- ✓ limitar a organização do trabalho letivo e não letivo de estabelecimento a um máximo de 3 dias por semana a todos os docentes que completem 60 anos de idade, articulando uma parte do trabalho, quer letivo, quer não letivo em regime de teletrabalho.

7

**Promover a
estabilidade do
corpo docente e
combater a
precariedade**

A FNE reafirma a urgência de medidas tendentes promover a estabilidade e a minimizar o grau de precariedade do corpo docente e propõe que:

- ✓ as contratações de docentes profissionalizados passem a ser remuneradas pelo valor hora correspondente ao valor previsto para o 3º escalão da carreira docente, o qual deve passar a constituir o índice de ingresso na carreira;
- ✓ as contratações só podem ocorrer em horários de, no mínimo, 16 horas, independentemente das horas da componente letiva, ou para horários completos;
- ✓ as contratações temporárias de substituição não cessam quando o docente substituído se apresentar em momento de pausa dos períodos letivos. A cessação ocorrerá, apenas, ao oitavo dia letivo, do ciclo letivo seguinte ao da apresentação do docente substituído, à exceção do último período letivo em que a cessação do contrato se efetiva a 31 de agosto;
- ✓ a revisão do regime de concursos de docentes dos ensinos básico e secundário, nomeadamente, adequando a injusta “norma-travão” aos critérios que a lei geral determina para a consequência da sucessão de contratos, e eliminando as distorções de posicionamento que nele se identificam;
- ✓ ainda na âmbito de uma revisão do regime de concursos de docentes, a mobilidade interna deve considerar horários completos e incompletos identificados pelas escolas;
- ✓ dotar os quadros de agrupamento de escolas e escolas não agrupadas do número de docentes efetivamente necessários;
- ✓ alterar o paradigma dos Quadros de Zona Pedagógica (QZP) definindo-o como um quadro transitório de vinculação, com a finalidade de responder apenas a necessidades não permanentes das escolas e no qual possam entrar, automaticamente, todos os docentes que completem 2 anos de efetivo e sucessivo serviço docente e todos aqueles que reunindo este requisito não obtenham colocação em quadro de escola ou agrupamento de escolas;
- ✓ atribuir uma compensação monetária equivalente ao regime especial de mobilidade parcial criado em 2015 para os médicos do SNS (Portaria n.º 70/2015) no valor de 50 euros diários, aos docentes dos quadros que se vejam obrigados a concorrer para fora do quadro a que pertencem (domicílio necessário) por ausência de componente letiva e que a nova colocação diste da sede do agrupamento de escolas ou da escola não agrupada onde se encontra, ou do QZP a que pertencem, mais de 60 km (para os docentes dos QZP deverá ser definido a partir de que referência se contabiliza os 60 km);
- ✓ atribuir uma medida de compensação de diferenciação positiva (que poderá ser uma taxa de IRS mais baixa) aos docentes colocados num QZP ou num quadro de

agrupamento de escolas ou escolas não agrupadas inseridos num território de baixa densidade (Deliberação n.º 20/2018 da CIC Portugal 2020 - retificação da lista de classificação de territórios de baixa densidade para aplicação de medidas de diferenciação positiva dos territórios);

- ✓ promover o reconhecimento dos técnicos especializados, acabando com a situação de precariedade que lhes tem estado associada e definindo condições de desenvolvimento e progressão;
- ✓ garantir que as contratações temporárias de substituição não cessam quando o docente substituído se apresentar em momento de pausa dos períodos letivos. A cessação ocorrerá, apenas, no primeiro dia de aulas do período letivo seguinte, caso o docente substituído se mantenha ao serviço, à exceção do último período letivo em que a cessação do contrato se efetiva a 31 de agosto;

**Alterar o regime
de concursos:**

- Correta dimensão dos quadros;
- Respeitar a lista graduada, na colocação de professores em todas as etapas do concurso;
- Alterar o paradigma dos Quadros de Zona Pedagógica (QZP), definindo-o como um quadro transitório de vinculação;
- Reduzir o âmbito geográfico dos QZP.

8 de setembro de 2020



SPZN – Sindicato dos Professores da Zona Norte

Rua de Costa Cabral, nº 1035 – Porto



SPZC – Sindicato dos Professores da Zona Centro

R. Antero de Quental, nº 99 - Coimbra



SDPGL – Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo

Escadinhas da Praia, nº 3, 2º dto. - Lisboa



SDPSul – Sindicato Democrático dos Professores do Sul

Rua Lídia Cutileiro, nº 23 - 1º e 2º dt. Vila da Cartuxa – Évora



SDPA – Sindicato Democrático dos Professores dos Açores

Rua Arcanjo Lar, nº 7, R/C Poente - Ponta Delgada



SDPM – Sindicato Democrático dos Professores da Madeira

Rua do Brasil, nº 72 – Bairro da Nazaré – Funchal



SPCL – Sindicatos dos Professores nas Comunidades Lusíadas

Kantstrasse, 7 – Nurnberg – Alemanha



© **Federação Nacional da Educação**

Rua Pereira Reis, 399 | 4200-448 Porto - PT

Tel. +351 225 073 880 | E-mail. secretariado@fne.pt



www.fne.pt



**NOŞ TEMPOS
DIFÍCEIS DIZEMOS
PRESENTE**

**AGORA TEMOS DE
SER VALORIZADOS**

spzn
Sindicato
PROFESSORES DA ZONA NORTE

SPZC
SINICATO DOS PROFESSORES
DA ZONA CENTRO



SDP
SUL

SDPA
SINICATO DEMOCRÁTICO DOS
PROFESSORES DOS AÇORES

