Estas prioridades da FENPROF visam não apenas a valorização individual dos professores, mas também a melhoria das condições gerais do sistema educativo, garantindo um impacto positivo para os alunos, as famílias e a sociedade em geral.

A FENPROF defende que o ECD atualizado e valorizado é um instrumento essencial para a construção de uma Educação Pública de qualidade em Portugal.

Exige-se uma negociação séria, consequente e que respeite a representatividade das organizações.

A FENPROF exige uma negociação transparente e efetiva, com prazos adequados, informação clara e rigorosa e respeito pelas propostas e pelos contributos que apresenta. É fundamental que as soluções sejam encontradas sem imposições unilaterais ou pré-definidas em reuniões com sindicatos que parecem ser bengalas do governo, e que se garanta a participação ativa e plena da mais representativa organização de docentes, a FENPROF.

A FENPROF não assinou o protocolo negocial proposto pelo Ministério da Educação e Ciência (MECI) porque ele não assegurava aquelas condições, indispensáveis para uma negociação justa e consequente. Entre os motivos estão:

- Falta de abrangência do protocolo, que excluía temas essenciais como a recuperação integral do tempo de serviço, designadamente o perdido em anteriores transições de carreira ou o desperdiçado nas listas de progressão aos 5.º e 7.º escalões, e medidas claras para combater a precariedade ou para estabelecer um regime específico de aposentação, entre outros aspetos.
- Imposição de limites à negociação, com propostas já pré-definidas pelo MECI, que comprometem um processo sério e efetivo. A participação das organizações em processos negociais deverá depender das condições legais que reúnem e não da assinatura de qualquer protocolo.
- Recusa da previsão da duração do processo e de mesa única ou mesas simultâneas, sempre que esteja em causa a assinatura de um acordo.

Esses fatores evidenciam uma postura que pode comprometer a confiança e o processo democrático de negociação, pelo que os docentes devem empenhar-se na obtenção de toda a informação relevante, na participação em ações que visem atingir aqueles objetivos reivindicativos e na denúncia pública dos subterfúgios preparados em corredores do poder.

www.fenprof.pt
www.facebook.com/FENPROF.Portugal

FENPROF SPN SPRC SPGL SPZS SPM SPRA SPE



VALORIZAÇÃO, JÁ!

O Estatuto da Carreira Docente é essencial na definição de direitos e deveres profissionais, na sua valorização e na garantia de condições adequadas de trabalho. Ele define critérios para ingresso, progressão e remuneração, promovendo justiça e reconhecimento profissional. Além disso, assegura a qualidade da educação ao estabelecer requisitos de formação e competências. A sua revisão pode contribuir para a melhoria das condições de exercício da profissão, estabilidade, motivação e desenvolvimento contínuo dos docentes, impactando positivamente o sistema educacional. Um ECD que valorize a profissão é fundamental para inverter a falta de professores.

382.25



PRIORIDADES REIVINDICATIVAS, NO ÂMBITO DO ECD

Para a FENPROF, as prioridades reivindicativas em relação ao Estatuto da Carreira Docente (ECD) incluem uma série de medidas destinadas a valorizar a profissão docente, combater desigualdades e injustiças, garantir a estabilidade e atrair novos profissionais para o ensino.
As principais prioridades são:

1. Valorização da Carreira Docente

- Atualização salarial que reflita o custo de vida e o papel essencial dos professores na sociedade, designadamente através da valorização de todos os escalões, em especial os de base, do encurtamento da carreira e da recuperação da paridade no topo com a Carreira Técnica Superior da Administração Pública;
- Recuperação integral do tempo de serviço, reposicionando todos os docentes na nova carreira de acordo com o tempo de serviço efetivamente prestado, acabando com as ultrapassagens, e atendendo a eventuais bonificações / reduções decorrentes da obtenção de avaliações de mérito e / ou aquisição de graus académicos superiores;
- Recusa de uma eventual extinção do corpo especial e de tentativa de integração dos docentes na TRU (Tabela Remuneratória Única da Função Pública);
- Progressão na carreira docente, valorizando o desenvolvimento profissional, com a extinção das quotas e sem a sujeição a vagas de acesso a quaisquer escalões da Carreira Docente;

2. Redução da Burocracia e Sobrecarga de Trabalho

- Implementação de medidas que reduzam a carga burocrática excessiva que afeta a qualidade do trabalho pedagógico.
- Mais tempo para preparação de atividades diretamente relacionadas com o ensino e os alunos.
- Horários e reduções iguais em todos os setores, devendo estas integrar a componente de trabalho individual.

3. Promoção de Condições de Trabalho Justas

- Limite do número de níveis, de turmas e de anos de escolaridade, sendo considerada letiva toda a atividade com alunos.
- Regras claras e justas para mobilidade interna e externa, garantindo que os docentes tenham mais estabilidade e previsibilidade nas suas colocações.

4. Criação de Mecanismos de Acesso à Aposentação

- Revisão das condições de aposentação, permitindo que os docentes se retirem com dignidade após uma carreira desgastante.
- Introdução de um regime especial de aposentação, considerando as exigências físicas e emocionais da profissão.
- Aposentação, já, sem penalizações, dos docentes com 40 anos de serviço.

5. Combate à Precariedade

- Erradicação da precariedade laboral, promovendo a vinculação de docentes contratados de forma abusiva por longos períodos.
- Regras mais justas para a entrada nos quadros, assegurando maior estabilidade e continuidade pedagógica.
- Respeito absoluto pela graduação profissional e recusa de escolha pelas escolas.

6. Formação Contínua e Desenvolvimento Profissional

- Garantia de acesso a formação contínua de qualidade, financiada pelo Estado, para atualização e especialização dos docentes.
- Reconhecimento da formação como um fator de progressão na carreira e sua desburocratização.

7. Reconhecimento da Singularidade das Funções Docentes

- Diferenciação do trabalho docente em relação a outras carreiras públicas, considerando a complexidade, a responsabilidade e a importância da função educativa.
- Garantia de horários de trabalho que respeitem e possibilitem a conciliação entre a vida pessoal e profissional.