

EXPOSIÇÃO EM CONTEXTO DA AUDIÇÃO PARLAMENTAR - Petição n.º 445/XII/4.ª
16 Dezembro 2014 – 16h30

1. Agradecimento

Começamos por agradecer a presença do senhor Presidente da Comissão, bem como dos senhores deputados da Comissão de Educação, Ciência e Cultura, realçando que não estão presentes mais representantes da petição face ao facto de nos encontrarmos numa fase letiva particularmente sobrecarregada para os professores.

Assim, cabe-nos a nós os 3 (somamos 56 anos de tempo de serviço) representar 4083 assinaturas que a Petição n.º 445/XII/4.ª comporta no presente momento. Para tornar esta apresentação mais célere, assegurando a exposição de todos os aspetos que justificaram esta petição, passaremos a ler as razões que nos trazem aqui hoje.

2. Introdução

A nossa presença hoje pretende manifestar o veemente desacordo que os professores contratados com mais anos de serviço evidenciam para com o nº 2 do artigo 42.º, presente no Decreto-Lei n.º 83-A/2014 de 23 de maio. Este refere, a respeito do contrato a termo resolutivo, que os docentes não podem exceder o limite máximo de **5 anos ou 4 renovações dos seus contratos, no mesmo grupo de recrutamento**. De acordo com o nº 11 desse mesmo artigo, esta condição determina a abertura de vaga no quadro de zona pedagógica onde se situa o último agrupamento ou escola não agrupada em que o docente lecionou - com isto quer dizer-se que, o **docente que tenha os últimos cinco anos com horário completo no mesmo grupo de recrutamento, integra automaticamente a carreira docente**.

3. DESENVOLVIMENTO - ARGUMENTAÇÃO

Desde 2008 que a legislação relacionada com a colocação de professores tem variado anualmente nos critérios de seleção dos docentes, introduzindo situações de discriminação – caso das renovações contratuais feitas com base em dúbios critérios específicos de cada escola, passando pelas ofertas de escola seguindo a mesma linha, até se proceder a um ajuste nacional de critérios, ainda comprovadamente deficitário. A nível das colocações de professores, o presente ano representa o culminar de legislação que se sucedeu até desembocar num absoluto caos administrativo. O que estes anos de legislação referente à colocação de professores deviam ter ensinado a quem a produziu, caso efetivamente avaliasse o resultado da mesma, é que se delineou legislação discriminatória no que respeita o princípio igualitário de acesso à função

pública.

No caso concreto do artigo 42.º, presente no Decreto-Lei n.º 83-A/2014, essa discriminação surge explícita a vários níveis:

- 1) Começando pelas condições que esta lei impõe. O facto de se exigir horário completo e no mesmo grupo de recrutamento nos últimos 5 anos ignora de forma grosseira que os professores contratados não têm capacidade de decisão sobre estas variáveis, já que concorrem para todos os grupos em que são profissionalizados, sendo colocados em função dos horários disponibilizados por concursos que apresentam inúmeras falhas comprovadas.
- 2) Por outro lado, esta lei discrimina os professores contratados, beneficiando aqueles que, tendo habilitação profissional para apenas um grupo, são privilegiados relativamente a quem tem habilitação para 2 ou mais, tendo, portanto lecionado ao longo dos anos em função dos horários disponíveis, independentemente da disciplina. Recorde-se que foi o próprio Estado quem reconheceu essas habilitações para a docência. Caso, por exemplo, do Decreto-Lei n.º 43/2007, de 22 de Fevereiro, o qual aprova o regime jurídico da habilitação profissional para a docência, ou da Portaria n.º 212/2009, de 23 de Fevereiro que refere as qualificações que conferem aptidão para o exercício docente da Ed. Especial.
- 3) Ocorre, igualmente, discriminação, quando, relativamente aos professores contratados, estes são impedidos de se candidatar a vários grupos de recrutamento para o qual têm habilitação profissional, caso queiram candidatar-se à efetivação; por comparação com os seus colegas do quadro que podem candidatar-se a outro grupo de recrutamento para o qual tenham habilitação profissional. Aliás, aos docentes que no presente ano efetivaram no concurso externo foi-lhes permitido, apesar de terem efetivado num grupo, mudarem de grupo de recrutamento.
- 4) Discriminação suscitada por leis que, aplicadas aos mesmos professores, contrastam entre si – por ex., a lei da caducidade de contrato, que irá vigorar a partir de janeiro de 2015, considera que o professor contratado terá direito a esse pagamento se não obtiver colocação até 31 de dezembro. Como se explica, então que o professor contratado, para efetivar, seja obrigado a possuir **5 anos seguidos e completos** de contrato? Se é aceite algum lapso de tempo para que exista o direito à caducidade, o mesmo deveria ser

utilizado para a efetivação.

- 5) Do mesmo modo, discrimina-se a experiência passada de professores com dez ou mais anos de tempo de serviço seguidos e completos, que por vicissitudes suscitadas, precisamente por alterações legislativas, tiveram posteriormente, horários incompletos. Ou seja, professores que celebraram contratos sucessivos com o MEC (acima de 5 anteriormente a esta data) são negativamente discriminados e prejudicados em detrimento de outros colegas com menor graduação profissional. Veja-se, a este propósito, o estudo publicado por Arlindo Ferreira, no seu blogue DeArLindo [1], o qual refere, por exemplo, que existem cerca de 569 professores que, desde 2006 cumpriram 5 contratos anuais sucessivos, contudo, entretanto, perderam injustamente a oportunidade de vincularem.
- 6) Discriminação de docentes contratados com mais tempo de serviço e, portanto, mais experiência profissional o que, de acordo com a literatura específica, é, inclusivamente, tido como um fator que os torna mais aptos a contribuir para o sucesso educativo. Sobretudo, quando, complementa a formação inicial com variedade de contextos de trabalho e formação de qualidade [2].
- 7) Realce-se, também, que muitos professores com dez ou mais anos de tempo de serviço realizaram mestrados e doutoramentos que valorizam e qualificam o seu trabalho pedagógico, o que não é sequer contabilizado nesta norma de acesso semiautomático, que valoriza apenas os últimos 5 anos de contratos anuais, permitindo aos professores mais jovens e inexperientes vincular, deixando de fora os mais experientes e que mais investiram na sua profissão.
- 8) Discriminação dos professores contratados, relativamente a todos os outros trabalhadores, para quem a lei geral prevê a vinculação ao final de 3 contratos sucessivos, apenas existindo um regime de exceção que prevê o alargamento para 5 anos até final de 2015.

Em suma, trata-se de uma lei que viola várias outras, nomeadamente,

- Constituição R.P., artºs 13.º (Princípio da igualdade), criando discriminação e desigualdade; Artigo 47.º (Liberdade de escolha de profissão e acesso à função pública),

impedindo o acesso igualitário à função pública, em condições de igualdade por via de concurso.

- Código do Trabalho, na sua Subsecção III, artigo 23º, artº 143, art. 148º.

- art. 60º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Lei n.º 35/2014 de 20 de junho.

Portanto, questionamos: que justiça existe numa lei que desrespeita normas e princípios constitucionais? Que justiça existe numa lei que estabelece critérios ligados a dinâmicas e singularidades de concursos anteriores que se comprovaram desvantajosos para inúmeros candidatos? Uma lei que retira aos mais experientes a oportunidade pela qual lutaram tantos anos seguidos?

Urge, portanto:

- a. Que o artigo 42.º, presente no Decreto-Lei n.º 83-A/2014 seja alterado para que se valorize **o tempo total de serviço letivo, independentemente do grupo de recrutamento, em função da qualificação profissional do docente;**
- b. Que, relativamente à integração nos quadros, seja **respeitada a lista nacional de graduação**, a qual representa garantia de acesso justo à profissão docente.
- c. Que **no presente ano letivo**, e face ao caos que se instalou no último concurso de professores, as irregularidades constatadas na contratação e recondução de professores, se proceda a um **concurso nacional, externo e interno, que respeite a lista nacional de graduação.**
- d. Que, relativamente a todas estas questões, cada grupo parlamentar dê o seu parecer.

CONCLUSÃO – EXEMPLOS DE CASOS CONCRETOS

(EXPOSIÇÃO DE 1 MINUTOS POR ORADOR PETICIONÁRIO)

Para concluir a presente exposição e exemplificar o que referimos, gostaríamos de apresentar o nosso caso que representa o de inúmeros professores em igualdade de circunstâncias:

- A. Dulce Gonçalves – grupo 300 + 310 + 910 – 19 anos de tempo de serviço, tendo Mestrado pré-Bolonha e pós-graduação em Ed especial. Tenho ficado colocada em função das disponibilidades que existem nos diferentes grupos de recrutamento para os quais tenho habilitações profissionais (3), nunca tendo sido reconduzida e nunca tendo tido nenhum horário incompleto ao longo de 19 anos.

- B. Paula Francisco – grupo 330 +340; 18 anos de tempo de serviço (19º neste momento), com Mestrado pré-Bolonha; o ano passado foi o primeiro ano em que tive um horário incompleto, o que me exclui injustamente da norma travão de acesso semi-automático, sendo ultrapassada por colegas que tiveram a casualidade de ser reconduzidos, pois a sua escola tinha horário, independentemente de terem muito menos tempo de serviço, e de se encontrarem, por exemplo, 300 lugares abaixo de mim na lista de graduação nacional.
- C. Vítor Martins - 290+910 (18 anos de serviço completos e sucessivos não pode concorrer para o grupo 910 em 1ª prioridade sendo ultrapassado por colegas com metade do tempo de serviço e que por se encontrarem em escolas TEIP e Autonomia puderam renovar os contratos.

[1] Vide <http://www.arlindovsky.net/2014/12/quem-tem-5-contratos-seguidos-desde-20062007/>.

[2] CANÁRIO, Rui (2007). “Formação e desenvolvimento profissional dos professores”, in Presidência Portuguesa do Conselho da União Europeia, *Conferência Desenvolvimento profissional de professores para a qualidade e para a equidade da Aprendizagem ao longo da Vida*. Lisboa.

DAY, Christopher e SACHS, Judyth (2004). *Professionalism, performativity and empowerment: discourses in the politics and purposes of continuing professional development*, in C. Day e S.Sachs (Org.), *International Handbook on the Continuing of Teachers*. Maidenhead: Birks, Open University Press.