

SITUAÇÕES ILEGAIS CRIADAS PELO MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO A APRESENTAR NA PROVEDORIA DE JUSTIÇA

LISBOA, 9 DE FEVEREIRO DE 2011

I. AUSÊNCIA DE NEGOCIAÇÃO EM MATÉRIAS QUE A LEI A TAL OBRIGA

O Ministério da Educação recusa negociar matérias que, salvo melhor opinião, são de negociação obrigatória, nos termos do disposto na Lei n.º 23/98, de 26 de Maio. Exemplo mais recente é o projecto de despacho sobre a **organização do trabalho nos agrupamentos e escolas não agrupadas para 2011/2012**. A esse propósito, juntam-se: projecto do ME acompanhado por ofício em que apenas se admite a designada “consulta directa” (Documento 1); resposta da FENPROF (Documento 2); primeira resposta do ME (Documento 3); nova reacção face à reafirmação da posição pelo ME (Documento 4); Ofício enviado ao ME pela Plataforma de Sindicatos (Documento 5); última resposta do ME em que, inclusivamente, informa que outras matérias não serão negociadas (Documento 6).

II. “ULTRAPASSAGENS” DE PROFESSORES NA CARREIRA – DOCENTES COM MAIS ANTIGUIDADE VENCEM POR ÍNDICE INFERIOR

Os docentes que se encontram no índice 245 e aguardavam completar 6 anos de serviço, em 2011, para progredirem ao 299, agora não progredirão por impedimento imposto pelo OE. Acontece que professores com menos tempo de serviço – desde que tivessem completado 4 anos de serviço em 2010 – progrediram ao índice 272 (conforme legalmente previsto), enquanto estes docentes se mantêm no índice 245. Como solução transitória, foi proposto ao ME que *fossem reposicionados no índice 272, os professores que se encontram no 245 e deveriam progredir ao 299 durante o ano em curso*. Em 2012, quando forem reatadas as progressões, à medida que completem os 6 anos de tempo de serviço, deverão progredir ao 299, conforme legalmente previsto. O Ministério da Educação, continua sem resolver este problema.

III. DOCENTES IMPEDIDOS DE PROGREDIR ATÉ 31 DE DEZEMBRO DE 2010 POR RAZÕES ALHEIAS À SUA VONTADE – M.E. NÃO ESTABELECEU CONTINGENTAÇÃO

Há docentes que não progrediram em 2010 por não terem sido estabelecidas vagas para acesso aos 5.º e 7.º escalões. Deverão poder fazê-lo, tanto mais que essa progressão foi possível para todos os que obtiveram as menções qualitativas de Muito Bom ou Excelente na avaliação referente ao biénio 2007/2009, quando essa consequência nem sequer estava prevista à data de encerramento daquele ciclo avaliativo, apenas surgindo após a publicação do Decreto-Lei n.º 75/2010, de 23 de Junho. *Para as organizações subscritoras a solução passaria pela publicação de uma portaria de vagas para o ciclo avaliativo em curso, com data de 31 de Dezembro de 2010,*



permitindo, assim, que os professores que completaram o tempo de serviço até essa data e não puderam progredir, desde que avaliados com “Bom”, pudessem fazê-lo.

IV. TRANSIÇÃO DE DOCENTES INTEGRADOS NO 1.º ESCALÃO DA CARREIRA DO ÍNDICE 151 PARA O 167

De acordo com o artigo 12.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 75/2010, de 23 de Junho, o período transitório de 3 anos em que docentes integrados na carreira teriam de vencer pelo índice 151, esgotou-se em 31 de Dezembro de 2010. Em algumas escolas, têm surgido dúvidas quanto ao reposicionamento desses docentes, a partir de 1 de Janeiro de 2011, no índice 167, alegadamente por força do disposto no artigo 24.º da Lei 55-A/2010, de 31 de Dezembro. Entende esta Plataforma que o direito ao reposicionamento no índice 167 foi adquirido com o final do período transitório, que teve lugar em 31 de Dezembro de 2010, devendo, por essa, razão, a passagem ao 167 ter lugar com efeitos a 1 de Janeiro de 2011.

V. ORIENTAÇÕES DO M.E. SOBRE APLICAÇÃO DO REGIME DE AVALIAÇÃO

De acordo com o disposto na orientação B 10015847T, da Direcção-Geral dos Recursos Humanos da Educação – DGRHE – (Documento 7), poderão professores do 3.º escalão da carreira, sem formação especializada, ou mesmo docentes dos 1.º ou 2.º escalões assumir funções de relator ou coordenador de departamento ou de estabelecimento. Ora, tal possibilidade é ilegal, na medida em que contraria o disposto nos números 4 e 5 do artigo 35.º do Estatuto de Carreira dos Educadores de Infância e Professores dos Ensinos Básico e Secundário, alterado pelo Decreto-Lei n.º 75/2010, de 23 de Junho. Comprovando-se que o regime de avaliação é inaplicável, dada a realidade das escolas, não pode o Ministério da Educação introduzir novas regras através de uma circular da DGRHE.

VI. APLICAÇÃO DA MESMA QUOTA DE AVALIAÇÃO A DOCENTES AVALIADORES E AVALIADOS

Não existe qualquer despacho que estabeleça diferenciação na aplicação das quotas de avaliação a relatores e professores avaliados. Assim, uns e outros disputam a mesma quota o que deverá constituir impedimento legal, se for tido em conta o disposto na alínea c) do artigo 44.º do Código de Procedimento Administrativo. Da mesma forma, de acordo com a Portaria n.º 1333/2010, de 31 de Dezembro, também os directores que integram a comissão de avaliação de directores de escola ou agrupamentos partilham a mesma quota do avaliado.

VII. AUSÊNCIA DE REGIME AVALIATIVO PARA DOCENTES EM MOBILIDADE A 100%, POR ESSA RAZÃO IMPEDIDOS DE PROGREDIREM NA CARREIRA

Como pode confirmar-se pela resposta do Director dos Serviços de Formação dos Recursos Humanos da Educação (Documento 8) aos docentes que se encontram em situação de mobilidade



a 100% (alguns por protocolo estabelecido entre o Ministério da Educação e outras entidades, como acontece com o caso apresentado como exemplo) não se aplica, para efeitos de avaliação de desempenho, o disposto no Decreto Regulamentar n.º 2/2010, de 23 de Junho, nem existe outro enquadramento legal que permita a sua avaliação. Quer isso dizer que, não sendo avaliados, os docentes nesta situação ficam impedidos de progredir na carreira e o tempo de serviço cumprido não lhes será considerado. Obviamente que esta situação é ilegal e apesar de já, por diversas vezes, os Sindicatos terem colocado o problema aos responsáveis do ME, este não mereceu, até agora, qualquer solução.

VIII. ÍNDICE SALARIAL DOS DOCENTES CONTRATADOS PROFISSIONALIZADOS – INTEGRAÇÃO NO ÍNDICE 167

Os docentes contratados profissionalizados vencem pelo índice salarial 151, correspondente ao do escalão de ingresso na carreira. Até 31 de Dezembro de 2010, por força do período transitório que nessa data expirou, de acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 75/2010, de 23 de Junho, os docentes contratados profissionalizados venceram por aquele índice salarial 151. Todavia, a partir de 1 de Janeiro de 2011, acompanhando a situação já descrita em IV, deverão estes docentes ser reposicionados no índice 167 o que, até agora, ainda não aconteceu, não tendo sido dada qualquer orientação às escolas que fosse nesse sentido.

IX. PERÍODO EXPERIMENTAL A APLICAR A DOCENTES EM REGIME DE CONTRATAÇÃO A TERMO

De acordo com o disposto na Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, designadamente no seu artigo 77.º, nos contratos a termo, o período experimental é de:

- a) 30 dias, quando a duração do contrato é igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias, nos contratos a termo certo que durem menos de seis meses ou dos que, sendo de termo incerto, não se preveja que ultrapassem aquele limite.

Considera a lei que o período experimental corresponde ao tempo inicial do contrato que se destina a comprovar se o trabalhador tem as competências exigidas para o posto de trabalho, o que é apreciado, no caso das escolas, pelo director. Durante este período o trabalhador pode denunciar o contrato sem aviso prévio, sem invocar justa causa e sem ter de indemnizar a entidade empregadora.

Veio, contudo, a DGRHE informar, através de Nota Informativa datada de 29 de Outubro de 2010 (Documento 9), que “O período experimental corresponde ao da primeira colocação obtida em 2010/2011. Assim, os candidatos apenas poderão denunciar, sem qualquer penalização, se essa denúncia tiver lugar durante o período experimental, ou seja, no primeiro contrato celebrado no presente ano lectivo, podendo candidatar-se a horários no âmbito do Decreto-Lei n.º 35/2007. Caso denunciem o contrato fora do período experimental, ficarão impedidos de celebrar, no presente ano lectivo, novo contrato ao abrigo de qualquer modalidade.



Os candidatos que renovaram a sua colocação, caso optem por denunciar o contrato, ficarão impedidos de celebrar, no presente ano lectivo, novo contrato ao abrigo de qualquer modalidade.”

Há nesta Nota Informativa diversas situações que, salvo melhor opinião, são ilegais:

a) O período experimental não pode corresponder apenas ao da primeira colocação, pois cada colocação é feita através de novo contrato;

b) Não se percebe por que fora do período experimental, se um docente denunciar o contrato nos termos legalmente estabelecidos, fica impedido de celebrar novo contrato no mesmo ano lectivo;

c) Não tem fundamento o impedimento de celebração de novo contrato por parte dos docentes que, tendo celebrado contrato nos termos definidos para eventual renovação, optem por o denunciar”.

X. DIREITO A RECEBER COMPENSAÇÃO POR CADUCIDADE DE CONTRATO

Um contrato a termo certo caduca no termo do prazo estipulado, desde que a entidade empregadora pública (ou o trabalhador) não comunique, por escrito, 30 dias antes de o prazo expirar, a vontade de o renovar. É assim que estabelece a Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro. A comunicação de intenção de renovação é um procedimento que não tem lugar nas escolas, já que as colocações, mesmo as que são renovação de colocação, de acordo com o Decreto-Lei nº 51/2009, de 27 de Setembro, decorrem de outro tipo de procedimentos.

Um contrato a termo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, a entidade empregadora pública comunique ao trabalhador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de 7 ou 30 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, ou mais de seis meses (caso dos docentes). Parece, pois, claro que um contrato a termo incerto justificado pela necessidade de substituição de docente ausente dura até à apresentação do mesmo ou, se ela não se verificar, até ao dia 31 de Agosto.

O Decreto-Lei n.º 35/2007, de 15 de Fevereiro, enquadra também alguns aspectos importantes da contratação, neste caso referente às chamadas “ofertas de escola”:

- o período mínimo de duração do contrato é de 30 dias;
- o limite máximo da duração é o termo do ano escolar;
- o contrato que se destine à substituição temporária de outro docente vigora até ao 3º dia útil a contar do dia imediato ao da apresentação do colega substituído;
- quando a apresentação do docente substituído acontecer durante o período de realização dos trabalhos de avaliação ou dos 30 dias imediatamente anteriores, o contrato mantém-se até à conclusão dos trabalhos referidos.

Ora, a Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro prevê o pagamento de uma compensação sempre que a entidade empregadora pública não faz a comunicação já antes referida. Assim, a cessação do contrato a termo (certo ou incerto) confere o direito a uma compensação pecuniária



correspondente a 3 ou a 2 dias de remuneração base por cada mês de duração do contrato, consoante esse contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses (a fracção do mês é calculada proporcionalmente).

O direito à compensação existe também nas situações em que não haja dias de interrupção entre dois contratos sucessivos, incluindo nas situações de renovação da colocação, nas quais não há uma verdadeira renovação ou prorrogação de contrato, antes existindo uma renovação da colocação da qual resulta a celebração de um novo contrato.

Por esta razão, deveriam os docentes, designadamente os que terminam os seus contratos em 31 de Agosto de cada ano, ainda que obtendo colocação em 1 de Setembro, na mesma ou em escola diferente, mas, em qualquer situação, celebrando sempre novo contrato, receber a já citada compensação por caducidade. Não é essa a posição da DGRHE/ME que deu orientação às escolas para que não pagassem essa compensação ou, tendo-o feito, exigissem aos docentes a sua devolução.

XI. NÃO DEDUÇÃO DAS HORAS DE FORMAÇÃO CONTÍNUA NA COMPONENTE NÃO LECTIVA DE ESTABELECIMENTO

De acordo com o disposto na alínea n) do artigo 6.º do Anexo ao Despacho n.º 11120-B/2010 (versão consolidada), à *“Frequência de acções de formação contínua que incidam sobre conteúdos de natureza científico-didáctica com estreita ligação à matéria curricular que lecciona, bem como as relacionadas com as necessidades de funcionamento da escola definidas no respectivo projecto educativo ou plano de actividades, sempre que decorram fora dos períodos de interrupção das actividades lectivas, caso em que serão deduzidas na componente não lectiva de estabelecimento (a cumprir pelo docente no ano escolar a que respeita).”*

Ora, esta disposição não está a ser cumprida em muitas escolas, como se confirma pela resposta anexa (Documento 10) de uma escola a um docente que requereu a dedução dessas horas. Tal resposta assenta em esclarecimento da DRELVT que, na prática, impede a dedução das horas de formação contínua na componente não lectiva de estabelecimento, bem como o seu pagamento como “serviço extraordinário”. De facto, impede que a lei se cumpra, ainda que reconhecendo a legitimidade da dispensa. Deverá o ME dar orientação às escolas no sentido de a lei ser cumprida.

XII. SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS A DOCENTES COM FUNÇÕES EM ÓRGÃOS DE GESTÃO

Através do Decreto Regulamentar n.º 5/2010, de 24 de Dezembro, o Ministério da Educação estabeleceu o valor dos suplementos remuneratórios a atribuir pelo exercício dos cargos de director, subdirector, adjunto, coordenador de estabelecimento e director de centro de formação. Tratando-se de matéria relativa a prestações de carácter remuneratório, no caso pelo exercício de



cargo ou desempenho de função, deveria ter decorrido um processo negocial de acordo com o previsto na alínea a) do artigo 6.º da Lei n.º 23/98, de 26 de Maio. Tal não aconteceu, razão por que se considera ilegal este Decreto Regulamentar.

XIII. PROCESSAMENTO DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS AOS DOCENTES

De acordo com o ADITAMENTO AO OFÍCIO-CIRCULAR nº 3/GGF/2011, de 07/01/2011, reforçado pela Circular nº B11056754 G, de 19/01/2011, da DGRHE “O valor da hora extraordinária de serviço docente passa a ter por base as 35 horas semanais...”. Assim sendo, as horas lectivas extraordinárias deixam de ter por referência as 22 ou 25 horas lectivas, passando a ter em conta todo o horário. Ou seja, o trabalho não lectivo do docente, designadamente o de carácter individual que resulta deste serviço lectivo extraordinário, será desenvolvido para além das 35 horas de trabalho, não sendo considerado como serviço extraordinário. Portanto, é violado, neste caso, o limite de horas de trabalho normal sem que disso o trabalhador seja compensado.

XIV. PAGAMENTO DE RETROACTIVOS REFERENTES A PERÍODO ANTERIOR A 1 DE JANEIRO DE 2011

De acordo com o ADITAMENTO AO OFÍCIO-CIRCULAR nº 3/GGF/2011, de 07/01/2011 (Documento 11), o processamento de despesas de anos anteriores fica sujeito à aplicação da taxa de redução remuneratória criada pelo OE para 2011.

Fica, assim, criada uma situação que viola o princípio constitucional da igualdade, na medida em que, docentes que viram atrasado o pagamento de, por exemplo, mudanças de escalão, não só não recebem os juros que lhes deveriam ser pagos, como vêm o seu abono reduzido em relação aos que, nas mesmas circunstâncias, o receberam até Dezembro de 2010. Salvo melhor opinião, é ainda posto em causa o princípio da não retroactividade das leis (redução remuneratória aplicada a abonos referentes a período anterior a 2011).

Lisboa, 9 de Fevereiro de 2011

As Organizações Subscritoras

