



Os professores não aguentam tudo: razões para a degradação da carreira.

Análise e posição do GTedu BE

18/12/2022

As pretensões do ME em relação aos concursos inserem-se numa operação mais vasta de corte nas despesas da Educação, que começaram há cerca de 15 anos, com as alterações aos concursos, corte de docentes e arranjos na carreira, criando desemprego, precariedade, desalento e uma carreira desvalorizada e desprestigiada, por mera opção económica.

Precariedade e eternos contratados:

Os concursos foram piorados para dificultar o acesso, resultando na precariedade dos contratados, que se tornou insustentável. A norma travão e a precariedade intencionalmente desenhada para se perpetuar, transformaram o início da carreira dos docentes num pesadelo.

No relatório “Estado da Educação” de 2020 da CNE, na página 103 pode ler-se que os docentes do 1º escalão tinham em média 15,7 anos de serviço e 45,4 anos de idade. Aqui está a nova geração de professores portugueses. Pessoas com mais de 45 anos, a auferir pouco mais de 1100 euros líquidos e a trabalhar precariamente em média 15 anos. Isto significa que os professores só se vinculam entre os 40 e os 50 anos de idade.

Acresce a esta situação a deslocação da área de residência, a separação das famílias, os custos de deslocação e fixação no local da colocação.

Carreira e ADD para travar progressão:

As normas travão e de congelamento nas carreiras, foram pensadas para evitar a progressão, em articulação com uma avaliação do desempenho, desenhada para bloquear a esmagadora maioria dos professores nos dois escalões tampão, que, articulada com as quotas, impede a chegada aos escalões mais altos.

Ou seja, foram criados dois escalões tampão o 4.º e o 6.º, numa carreira com 10 escalões. Para progredir aqui é necessário ter avaliação de desempenho com Muito Bom ou Excelente. Só que, a Avaliação Desempenho foi desenhada com quotas, onde apenas 25% dos docentes avaliados podem ter essas classificações (20% Muito Bons e 5% de Bons).

Isto faz com que 75% dos docentes fiquem a aguardar vaga vários anos nestes dois escalões, que pode variar entre dois a seis anos, conforme tem acontecido. A esmagadora maioria dos docentes avaliados com Bom estão estacionados à espera de subir ao 5.º e 7.º escalões, pois existem vagas para essa progressão.

Segundo números da FENPROF, são mais de 6 mil os professores que ficam impedidos de progredir para escalões superiores, isso configura uma forma de congelamento salarial, que, a somar ao tempo congelado que não foi recuperado, significa uma enorme perda de poder de compra para os professores e educadores.

O mesmo se pode afirmar em relação aos professores contratados, que esperam, em média, 14,5 anos para entrar na carreira. Este facto motivou uma advertência da Comissão Europeia e está na origem da norma travão, que depois de uma alteração substancial por intervenção do BE, continua, ainda assim, a impedir de modo ágil e célere a entrada na carreira e permanência no primeiro escalão (1100€ mensais).

Conjugando os entraves à entrada na carreira, com os escalões tampão e as quotas na avaliação, fica vedado o acesso aos últimos escalões da carreira.

Senão vejamos: se um docente acaba o 1.º escalão com 45 anos em média e se cada escalão tem 4 anos (exceto o 5.º que tem 2); então o professor tem 49 anos no final do 2.º escalão, 53 anos no fim do 3.º, 57 no fim do 4.º, 59 no fim do 5.º, 63 anos no fim do 6.º e 67 no fim do 7.º, ou seja, atinge a idade da reforma no 7.º escalão. Mas isto num quadro ideal, caso um professor supere os dois escalões tampão, fazendo parte dos 25% de docentes que o conseguem por duas vezes na carreira, mesmo assim, nunca chegará a mais que o 7.º escalão.

Mesmo considerando as bonificações dadas de seis meses por um Muito Bom e um ano para Excelente, o docente chegaria, num cenário idílico, ao 8.º escalão.

A passagem de uma carreira de 9 escalões para 10, no tempo de Maria de Lurdes Rodrigues, com quotas na passagem do 4.º escalão para o 5.º e do 6.º para o 7.º, resulta de um contexto em que a vox populi dizia que “havia professores a mais” e que não seria suportável financeiramente para o Estado, tantos professores nos escalões superiores, ao qual se somou o prolongamento da idade da reforma. Este dado significa que os professores ficam mais tempo no ativo a contribuir, mas sem nenhuma possibilidade de ascensão aos escalões com nível salarial digno. Ora, esta decisão encerra muitas perversidades, cujo efeito está à vista: poucas entradas nos quadros, envelhecimento do corpo docente, abandono da carreira, poucos estudantes nos cursos superiores de ensino.

Temos uma carreira com dez escalões, que na realidade concentra os seus profissionais a meio da tabela, passando uma vida para auferir ordenados líquidos na casa dos 1400/1500 euros, dado que a diferenciação mais significativa se passa nos dois últimos escalões.

Nestes cálculos devem ainda ser tidos em conta os dez anos de congelamento do tempo de serviço, dos quais apenas três foram devolvidos.

A situação dos professores de Ensino do Português no Estrangeiro está igualmente degradada, pois não existe carreira nem escalões, tudo se reporta unicamente à carreira em Portugal, que como dito acima muitos professores não têm pois não conseguem vincular. Existem apenas dois grupos salariais, menos e mais de 15 anos de serviço, mas foi injustamente aplicado o congelamento de carreiras onde elas não existem e por isso para atingir o grupo superior o professor tem de trabalhar 22 anos. De notar que após os ditos 15 anos de serviço não existe progressão salarial, o que é manifestamente injusto e irá também reduzir a pensão a receber mais tarde. Um sistema totalmente precário, sem ter em conta o efetivo tempo de serviço prestado e sem garantias de segurança laboral.

Uma reforma tardia e indigna:

Chegamos assim a uma carreira onde na idade de reforma, um professor está a auferir um vencimento líquido baixo, e ao reformar-se sem penalizações fica com uma reforma em torno dos 1100 euros líquidos ao fim de quarenta anos de descontos, não garantindo sequer fruição dos últimos anos de vida.

Outro aspeto menos falado é o aumento brutal do tempo da carreira contributiva. Os professores reformavam-se entre os 55 anos (Pré e 1.º ciclo) e os 60 anos (2.º, 3.º e Sec.), passando todos para os 67 anos, significando um aumento da idade de trabalho e da carreira contributiva de mais de dez anos em média, para uma reforma ainda mais desvalorizada, pois tem em conta toda uma carreira altamente penalizada.

Perda real de poder de compra:

As alterações na carreira em termos de escalões e a não atualização salarial pela inflação ao

longo dos anos, levou ainda a que os professores tenham tido uma perda real de poder de compra, nos últimos doze anos, de 13% (2010 – 2021). Acresce a subida da comparticipação para a ADSE, bem como a mexida nos escalões do IRS, que faz crescer esse número para os 20% de perda. É por isso que se constata facilmente que milhares de professores têm um salário líquido inferior ao que tinham em 2010.

A isto acrescentam os impostos indiretos, cuja subida nestes 12 anos tem afetado todos os portugueses, para além da atual inflação prevista, na ordem dos 7% , com os aumentos salariais previstos na casa de uns meros 3,6% em média.

Condições de trabalho degradadas:

Devemos ainda recordar que esta agenda economicista se reflete também nas condições de trabalho nas escolas, desde logo com o aumento do número de alunos por turma que se verificou em 2012 passando dos 24, para um mínimo de 26 e máximo de 30.

Difundiu-se a ideia de que havia professores a mais, levando milhares ao desemprego e ao abandono.

As condições deterioraram-se com uma carga excessiva de trabalho inútil e burocrático, avassalador, que visa controlar e monitorizar o trabalho docente, diminuindo a já escassa margem de autonomia, ocupando, em grande medida, as horas de componente não letiva, que deveriam servir para os professores se articularem e prepararem o trabalho letivo com os alunos.

Acrescem inúmeras alterações de fundo como a Educação Inclusiva, a Avaliação MAIA, sem esquecer a Flexibilidade Curricular, que exigem dos docentes tempo e desgaste, sem formação adequada e apenas vivendo para corresponder a solicitações irrealistas, para uma classe profissional desmotivada e desiludida com a sua profissão, cansada pelo enorme desgaste e à beira da reforma.

A criação de uma organização escolar onde a democracia foi posta em causa, através da figura do Diretor omnipresente, bem como a excessiva ingerência das autarquias nos Agrupamentos, completam um quadro, que transformou a escola num local penoso, em permanente tensão, competitivo e triste.

Por tudo isto, não é de estranhar o abandono e a reforma antecipada, que se juntam à evolução natural das coisas, já que 60% dos docentes atingem a idade da reforma nos próximos 8 anos.

É pela valorização da carreira e pela reversão das decisões destrutivas tomadas ao longo dos anos, que radica grande parte da solução para qualificar a escola pública, travar o abandono, cativar novos profissionais e ir ao encontro das justas lutas da classe.

Vir agora tentar fazer crer que há soluções para este quadro através de mudanças de contratação, no concurso ou na mobilidade, não pode ser considerado sério, porque tudo o que tem sido feito até agora tem apenas como objetivo cortar nos gastos da Educação em Portugal, e desta feita continuar a degradação da profissão docente e, conseqüentemente da Escola Pública.

Os professores têm razões para considerar que tudo passou dos limites, pelo que o Grupo de Trabalho Educação do Bloco de Esquerda está solidário com todas as formas de luta desencadeadas, pois elas são justas e demonstram a revolta da classe.