

**SDPA**

SINDICATO DEMOCRÁTICO DOS PROFESSORES DOS AÇORES

PROPOSTA DE DECRETO LEGISLATIVO REGIONAL

ESTATUTO DA CARREIRA DOCENTE NA REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES

PARECER

A Comissão Permanente de Assuntos Sociais da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores solicitou a comparência deste Sindicato a fim de ser ouvido sobre a Proposta de Decreto Legislativo Regional que pretende alterar o Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário para a Região Autónoma dos Açores, doravante designado por Estatuto.

Importa, por isso, emitir o nosso parecer, tendo em consideração que este decorre de um conjunto de reuniões de trabalho mantidas com a Secretaria Regional da Educação e Ciência (SREC) nas datas de 17-11-06 e 04-12-2006, (apresentação da proposta), 02-02-2007, 09-02-2007, 06-03-2007 (reuniões de discussão das propostas) e 27-03-2007 (reunião suplementar a pedido do SDPA).

1. NOTA INTRODUTÓRIA

Da oportunidade e necessidade da revisão do ECD nos Açores

Seria a revisão do ECD uma prioridade na política educativa regional?

É nosso entendimento que não, claramente que não. A prová-lo, a Região só o pretendeu rever a reboque e na decorrência das decisões tomadas na esfera da governação nacional no que respeita à matéria educativa. Descremos que os problemas do sistema educativo se resolvam pela revisão do ECD e pela alteração profunda das condições de trabalho dos docentes. Mais, se assim fosse, então, em 2006 já o Governo Regional teria tido a oportunidade de propor um ECD totalmente regionalizado, o que não fez. Percebe-se assim que a proposta em análise é mais uma resultante do contexto nacional, e o desafio que deve ser colocado é: quer ou não o Governo Regional definir uma carreira aliciante, motivadora e congregadora dos docentes que trabalham na Região, realçando o complexo e determinante papel que os docentes desempenham na construção social, ou prefere o Governo Regional propor um instrumento de carácter economicista, funcional, mais do que estatutário, e redutor da autonomia profissional docente?

A proposta em análise agrega uma diversidade de diplomas legais que, *de per si*, merecem profunda reflexão e tratamento negocial separado e atempado, muitas delas em sede de negociação colectiva para efeitos da produção de normativos de carácter regulamentar, no âmbito das competências do Governo Regional.

R. Arcanjo Lar, 7, R/C
Poente
9500-162 Ponta Delgada
Apartado 1627
9501-804 Ponta Delgada

Tel. 296302180
Fax 296302189
e-mail: sede@sdpa.pt
www.sdpa.pt

membro





Forma e organização da proposta

Quanto à forma e organização da proposta, reiteramos aqui o que já este Sindicato expressara em 31-01-2006, reportando-se à Proposta de ECD regional que, ao tempo, estava em discussão, sendo que «não nos parece de boa exegese e lógica jurídico-formal a inclusão em sede estatutária de matérias de natureza regulamentar, e por isso, com um âmbito de natureza mais restritiva, por maior caducidade temporal, menor estabilidade normativa ou diverso âmbito de destinatários. A este título, e a confirmar a validade desta nossa posição, atestam o próprio ECD em vigor, que reservou o poder regulamentar para diplomas subsequentes à sua publicação, e a prática legislativa sobre as matérias nele inscritas, até na RAA, que nunca procurou alterar o ECD inserindo normas regulamentares no corpo do diploma.»

Adiantámos ainda o que podemos hoje considerar: poder-se-ia porém pensar na Proposta como um «Código da Docência», ou uma compilação de diplomas sobre o exercício da profissão, uma colectânea ou um compêndio. Mas um Estatuto não é. E mesmo que a pensássemos como um Código, nele não deveria ser inserta a sua regulamentação, conforme aconteceu, no passado recente, com o exemplo do Código do Trabalho que conhece regulamentação externa, em diversos actos normativos, consoante a natureza das matérias.

Requer-se que um Estatuto de Carreira seja um documento cuja estabilidade jurídica e temporal o constituam como um sólido e perene referencial dos grandes princípios enformadores do exercício de uma profissão.

A presente proposta, pelas razões aduzidas, nunca o será, permeável que será alterações de carácter regulamentar ou até de inferior natureza na ordem jurídica.

Padece de uma contradição essencial: é um instrumento legal pesado e de complexa alteração, quer no plano material, quer inclusivamente no plano formal, uma vez que advirá do poder legislativo da Assembleia Legislativa Regional, o que dificultará a sua alteração; e ao mesmo tempo é um documento que, face às inúmeras normas de carácter regulamentar, vai ser obrigado a conter sucessivas alterações.

2. APRECIÇÃO NA GENERALIDADE

Quanto ao conteúdo da proposta, consideraremos distintamente, por uma questão metodológica, alguns aspectos gerais e outros que especificamente detalharemos, explanando o posicionamento deste Sindicato, enformado pela audição aos docentes dos Açores, que levou a cabo no mês de Janeiro passado.

Artigo 4.º

Grupos de recrutamento





Consideramos que importa definir as condições de integração dos docentes nos grupos de recrutamento propostos, salvaguardando-se a estabilidade profissional e de colocação dos docentes já integrados nos actuais grupos/códigos de recrutamento e designadamente dos que, exercendo a sua actividade na educação especial, detenham habilitação profissional original nos ciclos de ensino em que trabalham como docentes da educação especial, que deverão ser objecto de ordenação preferencial.

O SDPA considera ainda que a componente lectiva dos docentes da educação especial deveria manter-se nas 20 horas semanais. Discordamos, assim, de qualquer aumento da componente lectiva para os docentes da educação especial, carecendo de fundamentação a sua passagem das 20 horas lectivas semanais actuais para as 22 horas propostas, ainda que se registe uma evolução na proposta da SREC, que inicialmente determinava o horário lectivo destes docentes de acordo com o ciclo de ensino em que desenvolvem maioritariamente a sua actividade.

Por outra via, é conferida ao docente a possibilidade, na al. c) do nº 3, de praticar um horário de 25 horas e auferir a gratificação actual. Ora, e mantendo-se o princípio atrás referenciado, questiona-se quem são os destinatários desta norma, sendo que o SDPA é frontalmente contra a extinção da gratificação devida pelo exercício destas funções e considera que tal gratificação não se constitui como o justo pagamento por mais horas de trabalho, sendo apenas uma forma mais de pagar menos por mais trabalho.

Artigo 10º

Regime especial de reposicionamento salarial

O SDPA entende que todos os docentes que estivessem em condições de progressão de acordo com a estrutura da carreira vigente no DL nº 312/99, de 10 de Agosto, nos 60 dias subsequentes ao do congelamento do tempo de serviço para efeitos de progressão, devem usufruir do regime especial de reposicionamento salarial, independentemente de estarem ou não obrigados à entrega do relatório de reflexão crítica do seu desempenho.

Mais, consideramos que deve ser salvaguardada – em identidade de circunstâncias – a situação dos docentes que, no mesmo prazo de 60 dias, transitariam de escalão e se encontravam dispensados de perfazer a avaliação de desempenho.

CAPÍTULO I

Princípios Gerais

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação

Se o estatuto em anexo ao diploma em análise se aplica aos docentes, não se compreende a inserção de aspectos que respeitem aos formadores, constantes do capítulo XXII, secção V.

CAPÍTULO II





Direitos e deveres profissionais

Secção I

Direitos

Entende este Sindicato que – havendo a faculdade de se legislar concorrencial e separadamente no âmbito dos vários institutos jurídico-formais que a Constituição da República Portuguesa prevê, em matéria da regulação da carreira docente, mormente com os poderes reservados aos órgãos de soberania e autonómicos –, tal faculdade não deverá colidir com o núcleo essencial da deontologia própria da profissão docente. Este, é nosso entendimento, deve ser uno, para todo o território nacional.

O SDPA entende, assim, que nessa instância nuclear se encontram os direitos e deveres e que, portanto, estes devem ter uma configuração de natureza similar no âmbito nacional, uma vez que tratam de um âmbito fundamental da profissionalidade docente.

Altera-se por isso, quando pertinente, a redacção dada aos direitos e deveres propostos, aproximando-a do estipulado no ECD em vigor e inserem-se novos direitos – liberdade de expressão e de opinião, reserva de intimidade da vida privada, protecção de dados pessoais, integridade física e moral, meios de vigilância à distância e confidencialidade de mensagens e de acesso à informação – adaptados do Código de Trabalho. Salvaguardam-se os direitos a receber da administração educativa a assistência jurídica e judiciária quando os docentes sejam ofendidos ou vítimas de violência, pelo exercício das suas funções, bem como o da administração educativa se obrigar a denunciar tais agressões às autoridades competentes para o efeito. Prescreve-se a faculdade de ao docente serem atribuídas tarefas compatíveis com alguma incapacidade temporária que venha a ocorrer.

Secção II

Deveres

No âmbito dos deveres, procurou-se manter a traça originária e identitária do ECD em vigor.

Artigo 24.º

Formação contínua

No que respeita ao nº 4, consideramos que não deve ser privilegiada a formação centrada na escola e nas práticas profissionais dos docentes, porque entendemos que toda a formação deve servir o desenvolvimento das práticas profissionais, sem qualquer restrição ou privilégio.

Artigo 25.º

Realização de acções de formação





A proposta de alteração do nº 4, ao dispor que as interrupções lectivas das diferentes unidades orgânicas devem ser apenas coordenadas pelas mesmas, sem as obrigar nem vincular a que ocorram no mesmo período, vai determinar uma drástica redução do poder de escolha do docente quanto à formação que mais se adequa às suas necessidades específicas de desenvolvimento profissional, o que comporta uma gravidade exponenciada, se considerarmos o «modelo» de avaliação de desempenho proposto.

Artigo 27.º

Acesso a simpósios, conferências e outras acções

O SDPA discorda do disposto na al. b) do nº 1, *in fine*, que restringe agravadamente a possibilidade de um docente poder frequentar simpósios, conferências e outras acções, uma vez que da substituição não pode ocorrer o pagamento de serviço docente extraordinário, o que não acontece com o acesso a acções de formação nem com a participação como formador ou prelector. Contrapropomos que seja mantida a redacção actual do Decreto legislativo regional nº 28/2006/A, de 8 de Agosto.

Artigo 31.º

Relevância dos créditos obtidos na formação contínua

O SDPA entende que é ao docente quem cabe a escolha do seu percurso formativo. Como tal, entendemos como desnecessário o disposto no nº 2, que visa regulamentar administrativamente o que deve ser do foro profissional.

Artigo 44.º

Ajustamento dos quadros

Rejeitamos que o ajustamento dos quadros deva ser feito com base no número de 25 alunos, contra os actuais 24, contrapropondo que esse número seja de 20, na consideração de que os actuais e futuros desafios e exigências que são postos à escola enquanto organização, e aos docentes, como seu núcleo central, obrigam a uma redefinição dos recursos humanos, majorando-os, criando-se assim uma condição fundamental para a individualização dos processos de ensino/aprendizagem, no contexto da diversidade de características dos alunos, e com vista a uma dotação de lugares de quadro de escola atinente a esse propósito.

CAPÍTULO VI

Vinculação e contratos a termo resolutivo

Período probatório

Propomos, em substituição do período probatório, um mecanismo que assegure o cumprimento de um período de indução na carreira docente, de um ano, em que o docente recém-profissionalizado seja acompanhado na sua prática pedagógica, com carácter essencialmente formativo.





Parece-nos que a carga de probatório, para quem foi sucessivamente aprovado e qualificado pelo sistema de educação nacional, é desnecessária. Mais necessário se torna, face ao choque com a realidade, a existência de um acompanhamento por docente da mesma área disciplinar e preferencialmente com formação acrescida nos domínios consagrados no actual ECD, no momento em que um docente é induzido no meio laboral, e que este docente seja gratificado como actualmente o são os orientadores de estágio.

Defendemos a necessidade da existência da implementação deste mecanismo de integração dos novos docentes, por o considerar de extrema importância no início da carreira docente, tendo em vista a sua integração em contexto normal de trabalho.

Discordamos da proposta regional, mais gravosa que a nacional, ao determinar que o docente seja exonerado e impossibilitado de prestar concurso pelo prazo de 5 anos, contrapondo que no caso da obtenção de avaliação negativa, ao docente seja facultada a oportunidade de o repetir, devendo desenvolver um projecto de formação e de acção pedagógica a ser indicado e que a exoneração, prevista na proposta, na sequência do período de indução, só possa ocorrer na sequência de uma avaliação de desempenho negativa, e mediante adequado processo disciplinar. Acresça-se a diferenciação sem nexos entre o proposto pela SREC quanto ao período probatório e quanto à profissionalização em exercício, no que concerne às consequências da não aprovação em cada um desses modelos de formação/indução profissional.

A mesma discordância se manifesta quanto ao proposto sobre interrupção, suspensão e condições de repetição do período probatório, sendo que contrapropomos que tais matérias mereçam a redacção prevista no actual ECD.

Entendemos ainda que o processo de avaliação do desempenho deverá ser objecto de regulamentação específica.

Note-se ainda que as menções qualitativas apresentadas no articulado não mereceram nosso comentário, pela admissibilidade da terminologia usada ou equivalente, que vise significar uma avaliação negativa ou positiva.

CAPÍTULO VII

Natureza e estrutura da carreira docente

Se concordamos com o princípio da carreira única, porém, nunca defenderemos uma carreira onde, por outros mecanismos, se persigam os objectivos meramente economicistas e de controlo do exercício profissional, restringindo-o ao desempenho de tarefas – como se a docência fosse uma profissão meramente técnica e em que só haja uma *right way* de operacionalizar a acção –, e ao cumprimento de objectivos idealizados *ex cathedra*, afastados das realidades educativas e tão extensos quanto intangíveis, promovendo uma devastadora competição inter pares, ao invés de fomentar o trabalho colegial e aumentando significativamente o tão estudado mal estar profissional, até pela percepção de que, independentemente da qualidade efectiva do seu trabalho, algo está sempre por cumprir.





Consideramos ainda que deve ser salvaguardada a situação da transição eventual entre a eventual carreira da RAA e a(s) restante(s) carreira(s) do todo nacional. Esta é uma matéria prioritária, no nosso entendimento.

Os docentes dos Açores não podem desconhecer qual o modo e a qualidade em que podem transitar entre carreiras. A intercomunicabilidade de quadros docentes é uma exigência que se coloca, em ambos os sentidos, sendo que se devem formalizar clara e inequivocamente os mecanismos de transição entre carreiras, salvaguardando, na mobilidade, os direitos e obrigações dos docentes.

A este propósito, devem ser esclarecidas todas as áreas dúbias que subsistem, quanto à equivalência de processos de avaliação de desempenho e de situação em carreira.

Artigo 53.º

Perfil geral de desempenho

Num breve historial, o perfil geral de desempenho foi introduzido na ordem jurídica pelo Decreto-Lei nº 240/2001, de 30 de Agosto, constituindo-se assim como o quadro de orientação a que se encontram subordinadas a organização dos cursos de formação inicial para a docência e a sua certificação e acreditação. Nunca o legislador pretendeu mais do que isso: um quadro de orientação genérico, com a promessa de legislar a posteriori sobre os perfis específicos de cada qualificação para a docência, o que veio a acontecer apenas no que respeita à definição dos perfis específicos de desempenho dos educadores de infância e professores do 1º ciclo do ensino básico.

Ora, é uma perversão do sentido originário de tal perfil de desempenho a sua transformação em referencial de avaliação do desempenho. Num percurso académico, admite-se que sejam prosseguidas as dimensões contidas no perfil de desempenho. Num modelo de avaliação, é denotar que tudo é avaliável, mesmo quando incumprível na sua extensão e especificidade, é deixar sempre em aberto a possibilidade de um docente, por melhor desempenho que tenha, poder vir a ser avaliado depreciativamente acerca de algum referente funcional, semeando uma constante apreensão sobre a sua prática e uma auto-imagem de clara falta de confiança profissional – mesmo que tudo faça, alguma coisa falta sempre fazer, repete-se o argumento já aduzido.

Se quanto às dimensões, como resta exposto, da sua inclusão e da qualidade em que incluídas foram, frontalmente discordamos, não podemos deixar de atentar em particular na chamada «dimensão social e ética» da acção docente. Ora, merece o nosso mais vivo repúdio a interferência na esfera da vivência cívica do docente enquanto cidadão. O professor, enquanto profissional inserido no contexto laboral, assume *de per si* a dimensão cívica e formativa das suas funções, de acordo com a deontologia profissional. Fora disso é inadmissível o controlo da eventual assunção de dimensões funcionais e suas exigências éticas relativamente aos docentes, matéria cujas ambiguidade e imprecisão teóricas serviriam para todos os tipos de derivas totalitárias e pessoais, resvalando para o plano da apreciação de condutas em função de uma qualquer moral dominante ou postura administrativa.

Rejeitamos, como adiante se enuncia, a inclusão do perfil geral de desempenho enquanto referencial fundamental a usar na avaliação do desempenho profissional.



**Artigo 59.º****Conteúdo funcional**

Não nos parece que haja qualquer especificidade regional no conteúdo funcional dos docentes que laboram nos Açores que justifique qualquer diferenciação entre o conteúdo funcional previsto no ECD em vigor. Mais, os conteúdos apontados apresentam repetições conceptuais e textuais escusadas.

Parece-nos também perfeitamente desnecessária a elencação de conteúdos funcionais para os professores de apoio, em específico. A proceder-se a qualquer elencação que ultrapasse a comum, que seja completa, integrando um corpus, em separado do ECD, que abranja todas as especificidades da profissão docente, nos seus vários ramos, de ciclo e nível, disciplinares, relativos à educação especial, ao apoio educativo, etc.

Contrapropomos, destarte, uma linha de similitude com os conteúdos funcionais do actual ECD.

Artigo 62.º**Progressão**

O SDPA entende – na esteira das posições assumidas pela FNE e pela Plataforma Sindical que congregou todos os Sindicatos nacionais – que a progressão em carreira deve assentar em três pilares essenciais: o decurso de tempo de serviço, a avaliação do desempenho e a formação contínua, e que o tempo necessário para se atingir o topo da carreira não deverá ultrapassar os 26 anos de serviço, como a anteriormente vigente, apesar da média dos países da OCDE se situar nos 24 anos.

Recolocamos aqui a pergunta já formulada na primeira apreciação: quer ou não o Governo Regional definir uma carreira aliciente, motivadora e congregadora dos docentes que trabalham na Região, realçando o complexo e determinante papel que os docentes desempenham na construção social, ou prefere o Governo Regional propor um instrumento de carácter economicista, funcional, mais do que estatutário, e redutor da autonomia profissional docente?

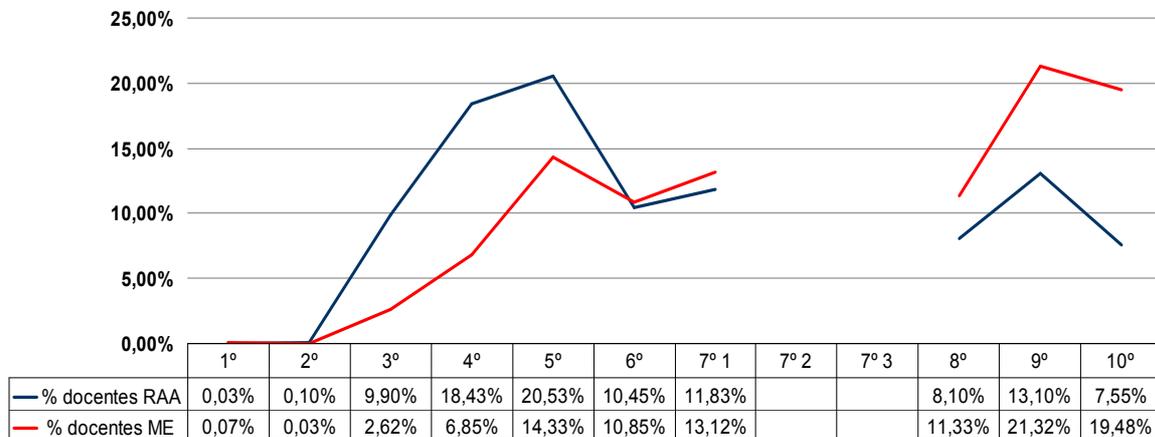
Discordamos assim do desenvolvimento da carreira proposto pela SREC, com a duração de 35 anos de acesso ao topo. Ao prejuízo provocado pelo congelamento da contagem do tempo de serviço para efeitos de progressão, os docentes vêem a sua carreira a ser agravada na ordem inversa do seu tempo de serviço, o que faz acrescer, na Região, as penalizações a uma faixa mais alargada de docentes pelo facto do corpo docente dos Açores ser mais juvenilizado que o do Continente, o que agrava ainda mais a penalização decorrente do aumento do tempo de acesso ao topo da carreira, conforme demonstram os estudos elaborados pelo SDPA e baseados nos dados estatísticos referentes aos docentes em carreira nos Açores e no Continente.

Há, conseqüentemente, um maior prejuízo para os docentes dos Açores com esta proposta do SREC que, paralelamente, a análoga do ME face aos docentes do Continente, como ilustra o gráfico seguinte.





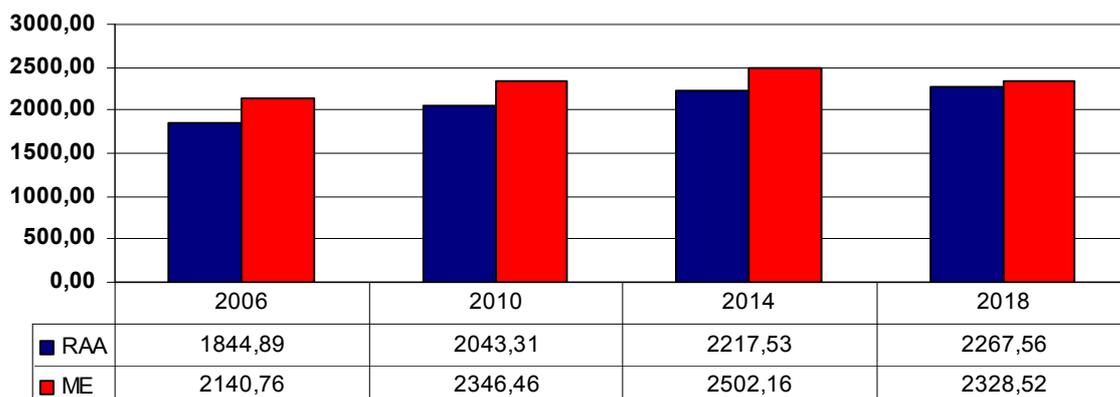
Docentes 2006 (%)



— % docentes RAA — % docentes ME

Mais, e como se pode verificar no quadro abaixo, e caso se tivesse mantido o cenário da carreira anteriormente vigente, o custo médio dos salários docentes seria sempre inferior na RAA ao do ME, não fazendo qualquer sentido que essa diferenciação se agrave ainda mais em desfavor dos docentes dos Açores.

Remunerações per capita



Entendemos ainda que a atribuição de uma classificação positiva deverá ocasionar a contagem de um dado tempo de serviço para efeitos de progressão, devendo ainda existir factores de aceleração e de retardamento da progressão:

- aceleração – verificado um mérito superior à média ou a aquisição de graus académicos;





- retardamento – aquando da atribuição de classificação negativa, sujeitando-se o docente a um plano de recuperação e a um mecanismo de avaliação intercalar.

CAPÍTULO VII AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

Reiteramos desde já a nossa mais profunda discordância com o «modelo» aqui apresentado, e reafirmamos que não faz qualquer sentido a urgência da SREC em pretender definir e regulamentar imediatamente e em sede de ECD a avaliação do desempenho docente, sem o tempo necessário à reflexão e apreciação técnicas, conducente ao mais alargado leque de consensos e de informação.

Tanto mais, quando, em termos temporais, se sabe de antemão que a avaliação do desempenho só será implementada em 2008/09, no mínimo, o que daria suficiente tempo para a preparação que, entendemos, acompanhando a ciência constituída, qualquer implementação credível de um processo de avaliação do desempenho docente carece, agravado neste caso pelo facto de já termos diagnosticado incompletudes, incoerências e insuficiências gritantes na proposta em análise.

Na presente apreciação trataremos de formular uma análise crítica do articulado e anexos referentes, não se constituindo esta como uma contraproposta, uma vez que nas reuniões mantidas com a SREC não houve qualquer aproximação das posições da SREC relativamente às defendidas por este Sindicato, que advoga – como questão de princípio – uma avaliação de desempenho docente de carácter essencialmente formativo, baseado na autoavaliação dos docentes e na activa colegialidade docente que, estamos certos, é o modelo que de facto leva à melhoria das práticas pedagógicas e ao desenvolvimento da profissionalidade docente.

O SDPA entende que a avaliação do desempenho docente deve ser, pela sua complexidade, regulamentada *a posteriori* da publicação do ECD, designadamente quanto à regulação da avaliação dos educadores de infância e professores em exercício efectivo das suas funções, dos docentes em período probatório e em regime de contrato, dos docentes que se encontrem no exercício de outras funções educativas, dos docentes em mobilidade, dos docentes em exercício de funções no âmbito dos órgãos executivos e de gestão intermédia, e da definição dos modelos e registos de avaliação.

No que respeita à implementação de um modelo de avaliação, entende o SDPA que esta deverá ser faseada, nos seguintes termos:

2007/08 – Definição da regulamentação

2008/09 – Aplicação experimental em escolas/grupos de docência-piloto

2009/10 – Generalização

Quanto à concepção do modelo, e tendo a informação por parte da SREC que o modelo proposto terá sido desenvolvido pela Universidade Católica Portuguesa (UCP), não se compreende que *i)* não se conheça a sua





fundamentação de carácter científico; *ii*) os seus estudos não tenham sido divulgados pela SREC; *iii*) a temática não tenha sido objecto de um amplo debate; *iv*) não se conheça qualquer cronograma ou faseamento dos estádios constitutivos; *v*) não haja sequer a previsão de qualquer acompanhamento científico do processo de avaliação do desempenho.

O modelo proposto concebe a avaliação do desempenho como uma rotina meramente administrativa, sumativa e finalística, de produto. Em tudo pretende-se avaliar todos os educadores de infância e professores da mesma forma, o que é manifestamente impossível. Não se pode avaliar a todos como se fossem um só, numa profissão que tem como traço identitário a diversidade de práticas profissionais consoante os níveis e ciclos de ensino, as disciplinas ou áreas leccionadas, e as concepções filosóficas e pedagógico-didáticas próprias de cada docente, de acordo com o princípio da sua responsabilidade profissional.

Ora, ao fazê-lo, parte de uma falácia sobre o próprio conceito de avaliação: a avaliação sumativa é apenas uma ferramenta usada para a tomada de decisões sobre a gestão de recursos humanos, não é um meio de melhoria das práticas profissionais docentes. Falácia agravada quando, numa profissão reconhecida pela inexistência de padrões dominantes das práticas pedagógicas, assente no primado da autonomia responsável do acto de ensinar, se pretende impor a definição de «bom professor» e como se pudesse generalizar e precisar genericamente as características do que é um «bom professor», e como se um «bom professor» dependesse apenas de si mesmo para o ser.

Ainda no que respeita à concepção do modelo proposto, estranha-se e lamenta-se que em momento algum se refira qualquer formação de avaliadores, facto inédito no panorama da avaliação de desempenho mundial. Com tal lacuna, será impensável entender-se como credível qualquer processo de avaliação, uma vez que – sem formação – qualquer avaliador julgará o avaliado de acordo com os seus padrões do que é um «bom professor», permitindo-se todo o tipo de arbitrariedades, desvarios e iniquidades, o que fomentará no avaliado a tendência para o cumprimento do que o avaliador entenda como positivo, pervertendo um dado essencial da profissão, que até agora tem consistido na adequação das práticas profissionais aos contextos educativos.

Ora, tão mau como considerar que se pode definir genericamente o que é um «bom professor», e avaliar todos os professores como se fossem um só, é pretender que os avaliadores apliquem tal designio sem qualquer formação que pelo menos confira homogeneidade às suas práticas avaliacionais.

Mais, o modelo apresentado avalia o professor singularmente considerado, como se ele não trabalhasse em grupo, como se não houvesse uma colegialidade docente, como se não existissem relações de trabalho entre pares e responsabilidade da administração educativa, aos seus vários níveis, na prática pedagógica dos docentes.

Falar de avaliação de desempenho igual para todos os professores, omitindo ou escamoteando as condições de trabalho, os contextos sócio-educativos com que se opera, os critérios e as práticas de distribuição de turmas, e todos os restantes factores de cariz burocrático que determinam a acção do docente, seria o mesmo que exigir a todos os alunos que atingissem os mesmos objectivos, sem atender à sua diversidade.





Consideramos, aliás, uma profunda e contraditória aberração avaliar todos os professores como se fossem um só, de acordo com um padrão universalizado do que a tutela administrativa entende o que seja um «bom professor», num sistema educativo que para os alunos dispõe exactamente o contrário, e ao dispô-lo, tem marcado a formulação das práticas pedagógicas como atinente aos princípios de adequação contextual e de plasticidade lectiva, nas últimas décadas. O sistema educativo pretende exigir uma impossibilidade: ensinar todos os alunos como cada um merece, e avaliar todos os professores imerecidamente como se fossem um só. Pede-se a cada professor que adequue a sua prática à diversidade dos seus alunos, avalia-se um professor como se a sua prática fosse idêntica entre todos os professores

Daqui se conclui pelo perigo deste tipo de avaliação: tendencialmente, o efeito será o de se adequar as práticas docentes aos perfis de avaliação esperados, limitando a acção educativa a uma questão prática que se afirmará indelevelmente, pelas suas repercussões na carreira: «que devo cumprir para obter uma boa classificação?», diametralmente oposta à profissionalidade, cuja questão é: «que devo fazer para exercer bem a minha profissão?».

Imaginemos, todavia, que seria possível a um docente presumir que, respondendo à primeira pergunta apenas, tal lhe permitiria o desejável progresso em carreira. Ora, nada mais enganoso, uma vez que a variabilidade de percepções dos avaliadores quanto ao que entendem como digno de menção em cada eventual critério avaliativo (como já demonstrámos nas reuniões mantidas com a SREC, até com exemplos práticos de percepções diferenciadas quanto ao mesmo item de avaliação) fará com que – sem formação – aquilo que será determinante deriva da interpretação subjectiva e não da avaliação objectiva.

De acordo com os mais recentes relatórios sobre a avaliação do desempenho docente, emitidos pela UNESCO, há a consciência generalizada, entre os investigadores, das limitações da avaliação do desempenho, chegando-se a afirmar que o cepticismo será a melhor palavra a definir a posição dos especialistas. A este cepticismo acresce a noção da relatividade da avaliação do desempenho, que pode ser explicada pela fórmula: se não há consenso sobre o que é um professor de qualidade, como podemos avaliar até que grau os professores atingem esse ideal?

Os relatórios internacionais que reportam do *estado da arte* actual enunciam claramente que qualquer sistema de avaliação deve ser aceite pela comunidade educativa e ser impecável tecnicamente. Para deter esta qualidade, terá que conter como características técnicas a validade, a fiabilidade, a transparência e a equidade, comportando a avaliação de desempenho os seguintes desafios/riscos:

- a) tem elevados custos, se se faz com critérios mínimos de qualidade;
- b) determina a forma de actuar dos docentes, para o bem e para o mal, de tal forma que o docente pode cair na tentação de não desenvolver bem o seu trabalho, mas apenas de cumprir com os elementos que são reconhecidos na avaliação;
- c) se não é consensualizada pode derivar em problemas na sua aplicação;





d) se não é transparente e tecnicamente impecável, pode gerar problemas de falta de credibilidade;

e) é necessário contar com um número muito significativo de avaliadores bem preparados.

Face a este conhecimento, mais se estranha que o modelo de avaliação apresentado pela SREC vá em exacto sentido contrário, uma vez que qualquer estudo prévio deveria situar, pelo menos, a perspectiva enunciada em 1.12. como a base de uma avaliação do desempenho docente actual.

A melhor teoria constituída e os mais actuais relatórios técnicos consideram que o estímulo mais eficaz para se conseguir melhorar a prática profissional é o estímulo interno, afirmando que a função principal das administrações não é gerar estímulos externos para o bom desempenho profissional, mas sim criar as condições económicas, laborais e materiais para que se possa dar esse desempenho de qualidade. E vão mais além, ao considerar que os modelos de processo, formativos, fomentam a melhoria das práticas pedagógicas, uma vez que ao invés de produzirem informação sobre o trabalho dos professores, produzem ideias sobre o seu próprio trabalho, estas sim importantes para melhorarem a sua acção.

Ao modelo proposto pela SREC subjaz uma clara concepção do professor e do ensino, como um trabalho e um ofício e não como uma profissão ou uma arte. Esta concepção marca a proposta e marca também o antagonismo de posições entre a SREC e este Sindicato.

A SREC manifesta o entendimento da profissão docente como trabalho, que implica o cumprimento de normas e esquemas de trabalho dirigidos externamente e sem franjas de autonomia local; e como ofício, regulando-se externamente o que é um bom exercício profissional, e prescrevendo as capacidades específicas e generalizáveis que um professor deve manifestar para que seja considerado como tal. Ao assim entender, acentua uma insanável penalização dos docentes: pede-se-lhes que actuem de modo diferenciado e de acordo com os contextos em que se desenvolve a sua acção, avalia-se o seu desempenho de acordo com o que previamente se entende generalizada e uniformizadamente que deve ser um «bom professor».

O SDPA entende o ensino e a docência mais além, como uma profissão, e como uma arte, entendendo o professor como um profissional dotado de um conjunto de recursos e de capacidades que podem ser aplicadas distintamente, com base na sua opinião e decisão autónomas, respondendo por elas, capacidades desenvolvidas e supervisionadas pelo próprio e pelos colegas, em franca colegialidade e no reconhecimento da natureza imprevisível e personalizada do ensino, recorrendo-se à autoavaliação e à avaliação holística dos colegas. Para o SDPA não há um «bom professor», tipificado e universal, há múltiplas formas de se ser «bom professor», a maior parte delas não escrutináveis em registos de avaliação sumativa.

Curiosamente, e a propósito da avaliação sumativa, que é a proposta pela SREC, se dirá que é incompreensível que para a tutela da educação seja irrelevante todo o processo de desenvolvimento da acção dos docentes, só se interessando por classificar um putativo produto, sem nunca antes promover qualquer espécie ou modo de avaliação continuada das práticas lectivas e da sua integração nos objectivos traçados pelos projectos educativos e





curriculares de escola, pelos projectos curriculares de turma, no respeito pelos regulamentos e regimentos orgânicos, e da formação que o docente pôde aceder (não se esquecendo que nos Açores a liberdade de acesso à formação teve e tem severas restrições e condicionantes) desintegrando a componente sistémica da avaliação do docente, como se o docente nunca houvesse trabalhado numa organização e integrado nos seus órgãos.

Um modelo de avaliação do desempenho credível deve relacionar a avaliação do docente com a da escola, no seu conjunto. O docente desenvolve a sua actividade numa organização, não sendo possível avaliar o professor sem ter em conta os valores da escola, a sua cultura, e o seu contexto.

O grande desafio que se coloca hoje é como fazer com que a avaliação do desempenho se converta em melhoria. Esta exige a implicação dos docentes, na sua formulação, no seu processo, nos seus resultados. Exige ainda mais: uma cuidada implementação, primeiro em fase experimental, em escolas-piloto, para que se limitem as suas lacunas e erros aquando da generalização da sua aplicação, considerando as conclusões decorrentes da sua aplicação em período experimental. A assim não ser, serão os professores as vítimas dos erros e incompetências da administração, com irreparáveis danos na sua carreira profissional que não merecem nem para os quais contribuem.

Para o SDPA avalia-se o desempenho docente com o professor, não contra ele. E avalia-se o professor partindo do pressuposto que a sua acção é confiável, que merece pública confiança e que deve ser a administração educativa a primeira entidade a relevar tal merecimento. Para o SDPA, a proposta de avaliação do desempenho da SREC, ao partir do pressuposto de que todo o professor é mau profissional até prova em contrário, desconfia dos que servem a educação com o seu trabalho e, ao indiciá-lo, não pode ser por nós considerada como mais do que um factor de depreciação imerecida do trabalho docente e um ataque ao profissionalismo dos que escolheram a educação e o ensino como o seu modo de vida.

Artigo 66º

Caracterização e objectivos

Não se encontram definidos os perfis mínimos de qualidade previstos no nº 2.

Não se encontra referenciado como objectivo genérico o reconhecimento do mérito.

Se bem que deva caber à IRE o acompanhamento global de qualquer domínio da educação, entendemos que no que concerne à avaliação do desempenho, este processo deverá ser acompanhado e monitorizado primordialmente por uma entidade com capacitação científica, a exemplo do conselho científico para a avaliação docente existente no ECD actual, que deveria ser também a instância consultiva da administração educativa em caso de recurso.

No nº 5, para além do inscrito deve encontrar-se salvaguardado o exercício de cargo ou funções de reconhecido interesse público, bem como a actividade sindical e as situações de mobilidade.

Artigo 68º





Âmbito e periodicidade

Entendemos, quanto ao nº 1, que a avaliação do desempenho se deve subordinar aos objectivos atingidos, caso sejam fixados, às competências docentes e atitudes patenteadas no cumprimento dos seus conteúdos funcionais, e não sobre as dimensões do perfil geral do desempenho que, como já afirmámos noutro documento, são tão extensas quanto inatingíveis, levando a que o professor, por mais e melhor que desempenhe a sua actividade, possa ser sempre avaliado negativamente quanto a uma qualquer dimensão da sua actividade.

Quanto a competências, e adaptando a definição clássica de Scriven apontamos como possibilidade a sua subdivisão em competências para leccionar, competências profissionais e de conduta, e competências profissionais e de relacionamento, sendo que os docentes em funções de coordenação no âmbito das estruturas intermédias também devem ser avaliados nas competências de gestão manifestadas. Não se compreenderia, a este título, que um docente pudesse coordenar a actividade de um grupo disciplinar ou de um departamento ou exercer outros cargos, e eventualmente avaliar os docentes, sem que a sua prática seja devidamente avaliada, enquanto elemento nuclear da liderança educativa.

Quanto à periodicidade, entende o SDPA que a avaliação de desempenho deverá repercutir uma lógica de avaliação do escalão de carreira, na consideração de que cada escalão representa uma etapa de desenvolvimento profissional. Assim, entende-se que – a não ser nos casos de um desempenho manifestamente irregular – a avaliação do desempenho, ainda que anualmente elaborada, só deve dar lugar a uma apreciação/classificação/menção qualitativa global, a ser produzida no termo do escalão e de acordo com o trabalho efectuado e o desenvolvimento manifestado. Recorde-se a este propósito e nesta óptica que até os modelos praticados nos EUA apontam para avaliações ao longo de módulos de tempo, e nunca para períodos anuais.

Artigo 69º

Intervenientes no processo de avaliação

Entendemos, quanto ao nº 1, que deve intervir no processo de avaliação do desempenho um conselho científico para a avaliação docente, a criar em regulamentação própria, em substituição da comissão de reanálise regional anteriormente prevista, a quem deve competir dar parecer sobre as reclamações/recursos apresentados em sede do processo de avaliação.

Quanto ao nº 2, considerámos sempre que um processo de avaliação docente deve ser conduzido pelos seus pares, o que necessariamente implica a alteração do regime de autonomia e gestão escolares, por forma a que o exercício da avaliação se situe no núcleo correspondente ao grupo de recrutamento/disciplina/especialidade, com a reposição obrigatória do mal extinto cargo de delegado de disciplina.

Discordamos, assim, no que concerne à al. a) do nº 2, que o coordenador do departamento curricular onde o docente se insere seja necessariamente um avaliador, na medida em que, dada a abrangência do órgão, pode ocorrer que o coordenador nem sequer seja qualificado para a área disciplinar/grupo de recrutamento do avaliado, o





que criaria a insólita situação do avaliador não dominar sequer o que vai avaliar, nos domínios científico e pedagógico-didático.

De resto, e no plano meramente prático, com que reduções da componente lectiva contariam estes coordenadores para poderem observar aulas alheias? E avaliar competentemente os colegas, em cada um dos domínios, em grupos que são, por definição, muito extensos?

Propomos, em qualquer contexto, que o avaliador nuclear seja o representante/delegado do grupo disciplinar a que o docente pertence, de preferência detentor de formação especializada nas áreas de organização educacional ou de desenvolvimento curricular e supervisão pedagógica ou formação de formadores. Assim poderia ser avaliação válida, fiável, e exequível, porquanto o avaliador é conhecedor da especificidade própria da leccionação dos seus pares, e é mais prático agilizar o modo e o tempo destinado a tarefas de avaliação, pela dimensão mais reduzida dos grupos em causa.

Não se compreende, aliás, que a avaliação do docente em período probatório (nº 4 do art.º 71º, conjugado com o nº 1 do art.º 49º) deva ser feita por um docente do mesmo grupo de recrutamento, quando para os restantes docentes o avaliador possa ser outro e diverso.

No que respeita aos intervenientes, parece-nos que os coordenadores de departamento, enquanto professores, devem ser avaliados em igualdade de circunstâncias com os restantes colegas, seus pares disciplinares, devendo ser também avaliadas as suas competências de gestão pedagógica pelo exercício de cargos.

O SDPA estranha que, com tanta norma e carácter regulamentar inserta na proposta em análise, a avaliação dos membros dos órgãos executivos não esteja aqui regulada, e rejeita que a avaliação do desempenho dos docentes se desencadeie antes da avaliação do desempenho dos titulares dos órgãos de gestão.

Quanto aos membros de órgãos de gestão executiva com actividade lectiva, consideramos que os mesmos devem ser avaliados, quanto às competências lectivas.

Artigo 70º

Comissão de coordenação da avaliação

Quanto a este órgão, não se percebe da exigência de 10 anos de serviço docente, uma vez que os membros eleitos ao Conselho Pedagógico não estão obrigados a deter tal tempo de serviço.

Artigo 71º

Processo de avaliação

O SDPA entende que o processo anual proposto é, para além de ineficaz, contraproducente quanto ao período em que se encontra faseado, coincidindo com o final das tarefas lectivas anuais.





O SDPA não entende, no que respeita à al. a) do nº 1, qual a pertinência da elaboração de um relatório de autoavaliação por parte do avaliado. Tal relatório, inadequado ao processo de avaliação, deverá ser substituído por um registo normalizado de autoavaliação, acompanhado, se e quando desejável, de um portefólio, à semelhança de outros processos de avaliação de docentes no resto da Europa.

Ainda no que concerne ao nº 1, não se aceita que não haja momentos de avaliação do desempenho dos docentes ao longo do ano lectivo, numa perspectiva de avaliação continuada, mas apenas num único momento final, a ocorrer em Julho. A calendarização proposta não permite a um docente adaptar a sua prática com o objectivo de adequar o seu desempenho ao que é expectável, nem mesmo de o melhorar, antes de uma possível penalização da sua progressão em carreira.

O SDPA não aceita que a avaliação do desempenho dos docentes não se baseie num processo contínuo de autoavaliação, em processo continuado de audiência do avaliado pelos seus avaliadores, do qual resultam directrizes que conduzam à melhoria do desempenho docente, com ênfase na auto e heteroavaliações.

Relativamente ao disposto no nº 2, o SDPA não compreende o que entende a SREC pela confirmação formal, pela comissão coordenadora da avaliação, do cumprimento dos requisitos das propostas de avaliação, aquando da atribuição das menções de *Muito Bom* ou *Excelente*, uma vez que, de acordo com a al. e) do nº 1, tal comissão confere e valida os dados constantes das propostas de classificação final, independentemente das menções a atribuir.

Ainda no respeitante ao processo de avaliação, consideramos que o mesmo, neste contexto, deveria conter o seguinte faseamento:

Fase 1	Definição de objectivos e descrição do processo e dos indicadores de avaliação, tendo como referência o projecto educativo de cada unidade orgânica e as competências profissionais em avaliação.
Fase 2	Auto e heteroavaliação do docente, continuada e com carácter predominantemente formativo, finalizada com a autoavaliação referente ao período global a que respeita.
Fase 3	Entrevista de avaliação de desempenho, entre avaliadores e avaliados.
Fase 4	Homologação.
Fase 5	Reclamação.
Fase 6	Recurso.





Artigo 72º

Itens de classificação

Os parâmetros de classificação constantes do nº 1, a serem apreciados pelo coordenador de departamento curricular, não consideram elementos constantes da «grelha» de avaliação proposta, designadamente a participação nas actividades escolares nem nas actividades formativas da escola e do departamento curricular.

Ainda no que respeita ao nº 1, consideramos que os vários parâmetros classificativos devem ser reformulados, e precisado o seu âmbito e os seus indicadores comportamentais, à semelhança do que ocorre com a generalidade dos sistemas de avaliação deste tipo.

E isto para que haja transparência e equidade de tratamento entre avaliados, sendo que por cada competência e ordem de competência deve existir uma clara enunciação dos comportamentos a observar/indicadores.

O parâmetro classificativo «grau de cumprimento das orientações curriculares e programáticas» não faz qualquer sentido, face à existência dos planos curriculares de turma, de planos individuais de aprendizagem que relativizam o grau de cumprimento à escolha dos núcleos admissíveis e necessários das orientações curriculares e programáticas, a não ser que a SREC tome a iniciativa de considerar obrigatório o cumprimento integral dos programas curriculares em vigor, para todos os alunos.

Discordando, neste modelo, da existência de um relatório de autoavaliação, pelos motivos adiante expostos, discordamos da apreciação da sua adequação, fidedignidade e qualidade. Com que sentido se proclama que um relatório de autoavaliação deve ser livre e depois se avalia da sua formatação?

No que concerne à al. a) do nº 2, entendemos que a assiduidade do docente deva ser mais um factor a ter em consideração na avaliação, mas que não seja exclusivo da possibilidade de se obterem menções de avaliação de desempenho superiores, não podendo as faltas equiparadas a serviço docente efectivo nem as faltas por doença prejudicar a avaliação do desempenho docente.

Apesar de constar, na al. b) do nº 2, que a avaliação do desempenho do docente pelo progresso dos resultados escolares dos alunos se faz no âmbito do contexto escolar e sócio-educativo destes, a «grelha» de avaliação considera o progresso por relação à média expectável da unidade orgânica, formulação que, *de per si*, é inaceitável, porquanto:

a) é uma falácia grosseira avaliar-se o desempenho do professor pelo desempenho dos alunos, uma vez que o desempenho destes pode ser perfeitamente independente do desempenho daquele, não podendo o professor ser responsabilizado por mais do que a sua acção profissional;

b) acresce que não é sequer mensurável a «média da unidade orgânica», enquanto tal, nem os seus resultados expectáveis. O que é a média na educação pré-escolar? O que é a média dos resultados da acção de um professor





que tenha a leccionação de currículos alternativos, PERE e turmas de perfil comum? Como se calcula a média dos resultados dos alunos dos professores de apoio? E da educação especial? Como se calcula a média dos resultados nos níveis de ensino em que a avaliação é predominantemente formativa? E se um professor que tenha, por exemplo, 4 turmas, apresentar 2 turmas com resultados superiores e duas com resultados inferiores à dita média? É ao mesmo tempo bom e mau professor?

c) e se é o progresso dos alunos o que parece estar em causa, como situar a acção de um docente que detendo turmas com elevada proficiência não apresente progressos, mas sim linhas de estabilidade? Torna-se num docente cujos resultados de alunos não estão em conformidade com os indicadores, pelo que não seria positivamente avaliado...

d) como se demonstra, a validade e a fiabilidade deste indicador são nulas.

Relativamente à al. c) do nº 2, não se admite como se possa considerar que o abandono e o absentismo possam ser imputáveis aos docentes, olvidando propositadamente que esta é uma questão que tem a ver com o exercício dos deveres paternos e dos encarregados de educação. Mesmo não se justificando a sua inserção, questiona-se:

a) quais são os motivos que a administração educativa quer considerar como comprovadamente imputáveis ao docente?

b) se algum motivo houver como comprovadamente imputável ao docente não deverá ser instaurado imediatamente procedimento disciplinar, ao invés de – no final de um ano lectivo, pasme-se –, se atribuir uma classificação negativa? A SREC admite e propugna que um mau comportamento profissional de que derive a exclusão ou abandono escolares só possa ser alvo de uma avaliação no final de um ano lectivo, nada fazendo antes?

A participação nas actividades escolares deve ser devidamente enquadrada, não se limitando à tipologia inserta na «grelha» de avaliação proposta.

A actividade como formador, que aqui mascara a imposição de uma quota na avaliação do desempenho docente, nomeadamente quanto à atribuição das menções de muito bom e de excelente, não deve constituir um indicador de classificação, por ser uma actividade meramente acessória à profissão docente em si, cujo núcleo essencial reside na experiência lectiva. A condição de formador é paralela à actividade docente, a condição de formando é que é imanente à profissionalidade.

Uma vez que, por definição, a dinamização de projectos de investigação e inovação e desenvolvimento pedagógico, é sempre marginal, eis outra imposição de quotas para os níveis classificativos mais elevados.

O mesmo se pode dizer para o desempenho de cargos ou funções de natureza pedagógica, escassos por definição, e para os clubes escolares.





No que respeita à al. j), o SDPA não aceita que um docente seja avaliado pela relação com os pais e encarregados de educação, quando nem todos os docentes têm que ter contacto com tais elementos da comunidade educativa e aqueles que o têm o podem fazer em representação, nem consideramos que os pais e encarregados de educação se encontrem capacitados para avaliar o docente, quanto à sua relação, de modo independente.

Note-se que a al. k) deve ser retirada, uma vez que a «grelha» de avaliação já não faz constar o indicador na parte correspondente à responsabilidade do órgão de gestão.

Estranha-se que, não estando as competências de leccionação inscritas neste articulado, as mesmas se encontrem referenciadas na «grelha» de avaliação, com 40 pontos.

Discordamos da existência do relatório de autoavaliação proposto na al. a) do nº 3, por o considerarmos desnecessário e desadequado da homogeneidade de instrumentos que a ciência determina para o tipo de avaliação sumativa que é proposta.

Consideraríamos que apenas seria viável, neste enquadramento, um registo normalizado de autoavaliação, com espaços abertos, na esteira dos modelos do SIADAP, acompanhado, se e quando desejável, de portefólio da actividade.

Rejeitamos o princípio da observação das aulas, a não ser quando se verifiquem indícios fundamentados de prática pedagógica irregular ou quando o docente o requeira, e sempre feita por um par/representante/delegado de disciplina. A observação de aulas, de duas, como é proposto, representando cerca 0,25% de toda a actividade lectiva, não é representativa do que quer que seja.

Porém, na «grelha» de avaliação, o peso de 0,25% de trabalho lectivo vale desproporcionadamente cerca de 10% da classificação global, o que é inaceitável.

Mas mesmo que o número fosse maior, determinam os estudos científicos que este é um instrumento de avaliação inválido, não fiável e enviesado, quanto aos seus resultados.

Pergunta-se ainda: o que é uma aula ao nível da educação pré-escolar, do 1º CEB ou da educação especial? O que é uma aula ao nível dos professores de apoio? E qual a calendarização das aulas a observar? Todos os docentes nos mesmos períodos ou em fases de leccionação diversas? E em que turmas, com que critérios de distribuição? E como avaliar os docentes sem componente lectiva atribuída?

Rejeitamos o disposto no nº 5, por considerarmos que a avaliação não deverá ser partilhada, neste âmbito, sem ser pelos seus intervenientes directos.

Artigo 73º

Grelhas de avaliação





Em primeiro lugar, a expressão «grelhas» deverá, por elegância de estilo e fineza literária, ser substituída por «registos normalizados».

Seguidamente se apresenta a análise das grelhas normalizadas para avaliação do desempenho constantes dos anexos I e II.

PARTE A

(a preencher pelo Coordenador do Departamento Curricular ou pelo Conselho Executivo se o avaliado for coordenador de um Departamento Curricular)

1. Dimensão Social e Ética	V	OBS	B
1.1. Participação nas actividades do departamento curricular			
O docente faltou injustificadamente a reuniões do departamento curricular ou o docente não participa, ou participa pouco, nas tarefas realizadas no âmbito do departamento.	0		
O docente contribuiu para o sucesso das tarefas que couberam ao departamento curricular.	7		
O docente participou de forma excepcionalmente empenhada em todas as tarefas do departamento, tendo contribuído de forma relevante para o seu sucesso.	10		
Obs.: Indicador subjectivo, não define «sucesso» não descreve exactamente os comportamentos, inclui tarefas que podem não ser da competência do docente, permite o não enquadramento em qualquer dos itens e a referência a «todas as tarefas» impossibilita o seu cumprimento pela generalidade dos docentes.			
1.2. Adequação, fidedignidade e qualidade do relatório de autoavaliação			
O relatório de autoavaliação não é fidedigno, contém incorrecções significativas ou está incompleto.	0		
O relatório de autoavaliação permite avaliar adequadamente a actividade do docente.	3,5		
O relatório de autoavaliação é fidedigno e justifica e enquadra as práticas profissionais desenvolvidas no contexto de desempenho da profissão docente.	5		
Obs.: Retirar, pelo exposto.			



2. Desenvolvimento do ensino e da aprendizagem			
2.1. Preparação e organização das actividades lectivas			
Não existem evidências que permitam avaliar a preparação e organização das actividades lectivas, ou as mesmas demonstram uma preparação e organização inadequadas ou que não respeitam as orientações aprovadas pelo departamento curricular.	0		
As evidências apresentadas confirmam que o docente preparou e organizou adequadamente as suas actividades lectivas.	14		
As evidências apresentadas confirmam que o docente preparou e organizou adequadamente as suas actividades lectivas, assegurando experiências de aprendizagem inovadoras, enriquecedoras e articuladas com dispositivos de avaliação congruentes e funcionais.	20		
Obs.: Indicador subjectivo, não considera as orientações dos planos curriculares de turma, não define «adequadamente», «experiências de aprendizagem inovadoras» nem os restantes conceitos enunciados, não descreve exactamente os comportamentos esperáveis, não aplicável a todos os docentes.			
2.2. Realização das actividades lectivas			
Não existem evidências que permitam avaliar a realização das actividades lectivas ou as evidências apresentadas demonstram a existência de lacunas na realização das actividades lectivas ou actividades lectivas inadequadas.	0		
O docente realizou adequadamente as suas actividades lectivas.	14		
Existem evidências que demonstram que o docente realizou aulas de excepcional qualidade, nomeadamente produzindo de forma sistemática e sustentada materiais pedagógicos de qualidade, promovendo aprendizagens significativas e/ou usando metodologias inovadoras e de comprovada qualidade.	20		
Obs.: Sobrepõe-se ao item 6.2., é um indicador subjectivo, não define os conceitos empregues («actividades lectivas inadequadas», «excepcional qualidade»), confunde o grau de preparação com o da realização das actividades lectivas, e pior, verifica tudo isto pela observação de 2 aulas, não se percebendo como através dessa observação se constata aprendizagens significativas, nem o que tal adjectivação significa, em			





concreto.			
2.3. Cumprimento das orientações curriculares			
O docente não cumpriu, ou cumpriu apenas parcialmente, as orientações curriculares e programáticas fixadas para os seus alunos.	0		
O docente desenvolveu na totalidade e de forma adequada todas as componentes das orientações curriculares e programáticas fixadas para os seus alunos, propiciando de forma adequada a obtenção das competências legalmente fixadas.	7		
O docente desenvolveu um trabalho excepcional com os seus alunos, cumprindo todas as orientações curriculares e programáticas fixadas.	10		
Obs.: Num sistema que exige aos docentes que adaptem programas e orientações curriculares aos contextos, exigir-se o cumprimento de todas é uma verdadeira falácia, o item não é aplicável a todos os docentes, subjectivo, não define o que é «forma adequada».			
2.4. Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos			
Não existem evidências que permitam avaliar adequadamente os procedimentos de avaliação dos alunos seguidos pelo docente ou as evidências demonstram que os procedimentos seguidos não cumprem os requisitos estabelecidos para o sistema educativo, a escola ou a disciplina ou grupo disciplinar leccionado.	0		
O docente utilizou adequadamente os processos de avaliação das aprendizagens legal e regulamentarmente fixados.	7		
O docente elaborou e executou, de forma sustentada e generalizada, procedimentos de avaliação congruentes com as normas definidas excepcionalmente bem formulados e adequados à necessidades dos seus alunos.	10		
Obs.: Indicador subjectivo, não define as categorias elencadas.			
3. Participação na escola e relação com a comunidade escolar			
3.1. Participação nas actividades escolares			
Não existem evidências de participação ou envolvimento em actividades extra-curriculares desenvolvidas na escola.	0		





A participação ou envolvimento nas actividades extra-curriculares da escola está documentada e é relevante.	7		
O envolvimento nas actividades extracurriculares da escola é relevante e reconhecido, nomeadamente através da dinamização e coordenação de actividades específicas.	10		
Obs.: Indicador subjectivo, implicando uma participação em toda a sorte de actividades, independentemente da sua necessidade para os alunos, não define as categorias empregues («participação relevante», «envolvimento reconhecido»), confunde a realização de actividades com a sua importância.			
4. Desenvolvimento profissional, incluindo o percurso no domínio da formação contínua			
4.1. Participação nas actividades formativas da Escola e do departamento curricular			
O docente não teve participação relevante nas actividades de formação contínua realizadas pela escola ou pelo departamento ou por outras entidades legalmente certificadas.	0		
O docente participou adequadamente nas actividades de formação contínua realizadas.	3,5		
O docente participou como formador nas acções de formação contínua realizadas pelo departamento ou pela escola e/ou teve participação relevante na sua organização ou coordenação.	5		
Obs.: Contraria o articulado sobre formação, subjectivo, não define «adequado» nem «relevante», confunde a participação como formando com a como formador, valorizando esta, e coloca o avaliador a apreciar o que o avaliador não conhece. Encobre uma quota.			

PARTE B

(a preencher pelo Conselho Executivo)

5. Dimensão social e ética	V	A	B
5.1. Nível de assiduidade			
O docente faltou a mais de 10% das actividades lectivas que lhe estavam distribuídas.	0		





O docente faltou a menos de 10% das actividades lectivas que lhe estavam atribuídas.	7		
O docente não teve qualquer falta não equiparada a serviço efectivo.	10		
Obs.: Admite-se, como critério não exclusivo			
5.2. Exercício de outros cargos ou funções de natureza pedagógica			
O docente recusou, pelo menos uma vez, o exercício de um cargo ou função de natureza pedagógica.	0		
O docente não foi eleito ou escolhido para qualquer cargo ou exerce de forma adequada os cargos para os quais foi eleito ou nomeado.	7		
O docente teve um desempenho excepcional no exercício dos cargos e funções para os quais foi eleito ou escolhido.	10		
Obs.: Indicador subjectivo, devendo ser substituído por uma apreciação separada do exercício de cargos ou funções escolares, não podendo os docentes que não os desempenham ser penalizados por não os poderem exercer. Encobre uma quota.			
		A	REF
6. Desenvolvimento do ensino e da aprendizagem			
6.1. Resultados escolares dos alunos			
Em termos globais, os alunos que foram atribuídos ao docente pioraram o seu desempenho ou, de forma sistemática e discrepante com as restantes disciplinas, áreas disciplinares ou turmas, apresentam resultados inferiores à média da unidade orgânica.	0		
Os alunos apresentam um desempenho adequado e congruente com o esperado face ao desempenho global da unidade orgânica.	14		
Em termos globais e de forma consistente, os alunos atribuídos ao docente melhoraram o seu desempenho ou o desempenho dos alunos é claramente superior à média da unidade orgânica por razões que apenas podem ser explicadas pela acção do docente.	20		
Obs.: Pelo já exposto, suprimir.			
6.2. Competências de Leccionação			





Média dos resultados das observações de aula realizadas.	0 a 20		
Obs.: Não constitui uma competência do órgão de gestão, pelo que não deve aqui estar inserida. Não aplicável a todos os docentes.			
7. Participação na escola e relação com a comunidade escolar			
7.1. Participação nas actividades da comunidade escolar e apreciação do seu trabalho colaborativo			
Não há evidências de que tenha desenvolvido trabalho colaborativo consistente na escola.	0		
Participou em grupos de trabalho identificados e integrados nos projectos orientadores e de actividades da escola.	7		
Participou de forma consistente em grupos de trabalho identificados, tendo proposto, dinamizado ou coordenado grupos de trabalho relevantes para os projectos da escola.	10		
Obs.: Indicador subjectivo, não define «consistente», nem «relevante»			
7.2. Relação com os pais e encarregados de educação dos alunos a cargo			
Não há evidências de que tenha desenvolvido contactos regulares com os encarregados de educação dos alunos a cargo ou os contactos estabelecido foram reconhecidamente inadequados.	0		
Manteve contactos regulares e adequados com os encarregados de educação dos alunos a cargo.	7		
Desenvolveu contactos adequados com os encarregados de educação dos alunos a cargo, promovendo um relacionamento de complementaridade entre a escola e a família através de estratégias inovadoras e bem sucedidas.	10		
Obs.: Pelo atrás exposto, suprimir.			
7.3. Dinamização de actividades de apoio aos alunos			
Não há evidências de que tenha desenvolvido actividades de apoio aos alunos.	0		





Participou no desenvolvimento de actividades de apoio aos alunos, nomeadamente clubes, dinamização de eventos, ou outras.	7		
Propôs, dinamizou e colaborou, sistemática e continuamente, em actividades de apoio aos alunos, nomeadamente clubes escolares, dinamização de eventos, ou outras.	10		
Obs.: Não aplicável a todos os docentes.			
8. Desenvolvimento profissional, incluindo o percurso no domínio da formação contínua		A	
8.1. Dinâmicas de formação contínua e profissional			
Não há evidências de que tenha frequentado acções de formação contínua e profissional ou frequentou acções de formação contínua e profissional em áreas não relevantes para a área específica de docência ou não centradas na escola nem nos contextos profissionais de trabalho.	0		
Frequentou consistentemente acções de formação contínua e profissional relevantes para a área específica de docência ou centradas na escola e nos contextos profissionais de trabalho.	7		
É formador acreditado e propõe, conduz e dinamiza acções de formação, acreditadas ou não, na escola ou noutras escolas	10		
Obs.: Mantêm-se as observações referidas em 4.1., não se percebendo porque o docente é avaliado 2 vezes pela sua formação. Encobre uma quota.			
8.2. Dinamização de projectos de investigação, inovação e desenvolvimento pedagógico			
Não há evidências de que esteja envolvido em projectos de investigação ou de inovação.	0		
Está envolvido em projectos de investigação ou inovação na escola e/ou noutras escolas.	7		
Propõe, dinamiza e desenvolve projectos de investigação ou inovação na escola e/ou noutras escolas.	10		





Obs.: Pela sua natureza residual e marginal, este item apenas encobre uma quota, penalizando a esmagadora maioria dos docentes.

Sobre o registo de avaliação de aulas, e sem prejuízo do nosso posicionamento atrás exposto consideramos que o mesmo não faz qualquer sentido nem pode ser generalizado

Artigo 74º

Relatório de autoavaliação

Pelo exposto, somos pela supressão do articulado.

Artigo 75º

Formação contínua

No actual contexto de liberdade de acesso e de escolha da formação contínua, o máximo que a SREC deve exigir é que o docente tenha as horas de formação exigidas, não se constituindo este «indicador» como passível de classificação.

Artigo 76º

Sistema de classificação

O SDPA rejeita o prescrito no nº 3, e reitera o entendimento de que a assiduidade em si mesma não pode ser um factor exclusivo ou eliminatório, devendo ser um indicador mais de avaliação. Será mais um dia de falta que fará distinguir um professor avaliado com a menção de regular da de bom? A diferença entre um professor «regular» e «bom» será entre 9 e 10 dias de falta?

Rejeita igualmente o disposto no nº 4, que introduz a IRE como avaliador dos docentes, atribuindo uma menção de avaliação, quando o que lhe compete é o exercício da instrução disciplinar, quando necessária. Se a acção da IRE for necessária, então que seja no seu âmbito, procedendo disciplinarmente contra o eventual faltoso aos seus deveres funcionais.

Como já referenciámos, tal nº 4 atesta da pouca confiança que até a SREC tem quanto ao «modelo» de avaliação que propõe, uma vez que considera que, independentemente da classificação obtida por um dado professor, este possa ser um professor com uma má prática evidente. Como é possível o autor da proposta admitir sequer que um docente ter incapacidade científica ou pedagógica, não manter a disciplina e deter uma classificação positiva em sede de avaliação do desempenho?





Quanto à al. c) do nº 4, rejeitamos totalmente a referência ao comportamento ético e profissional do docente como motivo de obtenção de insuficiente, referência que se presta a toda a sorte de arbítrios, subjectividades e autoritarismos morais dispensáveis.

Em caso algum devem ser consideradas em sede de processo de avaliação as faltas que sejam equiparadas a serviço efectivo, nos termos da lei, bem como as por assistência a familiares doentes, doença, doença prolongada, prestação de provas de avaliação por trabalhador estudante, licença sabática e equiparação a bolseiro, dispensas para formação, prestação de provas de concurso, actividade sindical e greve.

Rejeita-se a deriva persecutória constante das al. a) b) e c) do nº 5, que – na tentativa de tudo controlar e fiscalizar – confundiu até as faltas por doença com as por tratamento ambulatorio, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico.

Mais, o disposto na al. c) é uma tentativa inominável e aberrante de distinguir entre tipos de faltas consideráveis por motivo de doença, que são, pela sua natureza indistinguíveis, mas absolutamente necessárias. Qual razão objectiva para a distinção que o SREC faz entre um paciente crónico que necessite de tratamento periódico e outro que necessite de um tratamento em consequência de internamento ou intervenção cirúrgica?

Artigo 77º

Reclamação e recurso

O SDPA é apologista que haja sempre uma notificação formal da avaliação efectuada, devendo dela decorrer – em caso de discordância – a reclamação, dirigida ao Presidente do órgão executivo da unidade orgânica, no prazo de 15 dias, que – após parecer vinculativo da comissão de avaliação -decidirá.

Se ainda se manifestar discordância, deve haver a possibilidade de recurso ao director regional da educação, o qual – após parecer vinculativo do conselho científico da avaliação dos docentes – decidirá.

Em qualquer dos casos, o docente visado poderá nomear um docente ou especialista, por ele designado, para o acompanhar nas suas alegações.

Artigo 78º

Efeitos da avaliação

A opção prevista entre um prémio de desempenho e a aceleração em carreira é inédita, e merece a nossa discordância.

A atribuição de regular, uma vez que expressa uma classificação acima do valor central da escala, deveria sempre determinar a contagem desse tempo de serviço para efeitos de progressão em carreira.



**Artigo 80.º****Aquisição de outras habilitações e capacitações**

O SDPA entende que as bonificações pela aquisição de graus não podem ser dependentes da não utilização dos direitos consagrados pelo estatuto de trabalhador estudante. A melhoria da formação individual e profissional dos docentes deve ser fomentada pela Região, sem quaisquer constrangimentos que a impeçam, ou restrições, que na prática, inviabilizam o ser-se justa e devidamente premiada pelo acréscimo de formação que se obtém, em benefício de uma melhor qualificação docente.

Acresce que é desprovido de sentido que a bonificação na carreira por aquisição de outras habilitações e capacitações surta efeitos no primeiro dia do ano escolar subsequente ao do despacho do director regional competente em matéria de administração educativa, ao invés de surtir efeitos no primeiro dia do mês seguinte, similantemente ao que sucede na verificação dos requisitos de progressão de um docente.

Artigo 82.º**Qualificação para o exercício de outras funções educativas**

A supressão proposta da al. a) do nº 1 – educação especial – é desconforme ao disposto no artigo 36.º da Lei de Bases do Sistema Educativo, pelo que deve ser mantida a sua redacção original. Ademais, a área da educação especial configura um caso típico de qualificação para outras funções educativas, uma vez que o exercício da docência aqui não se expressa pela leccionação simples, indo muito mais além, no âmbito de outras e diversas funções educativas, de despiste, diagnose e acompanhamento das práticas educativas mantidas no domínio da relação ensino/aprendizagem.

Artigo 85.º**Índices remuneratórios**

Não se compreende a inclusão dos formadores profissionais no contexto de um ECD, uma vez que não se encontram no âmbito do art.º 2º do presente Estatuto.

Artigo 86.º**Remuneração de outras funções educativas**

Contesta-se o montante da remuneração a auferir pelo exercício de outras funções educativas por docentes habilitados nas áreas de especialização referidas no n.º 1 do artigo 82.º da proposta de ECD, fixada em 15% do índice 100, baixando-se do índice 108, desvalorizando-se economicamente, uma vez mais, o trabalho docente.

Contrapropomos genericamente, e para que se dignifiquem todos os cargos escolares, que todas as remunerações ou gratificações tenham como base o índice 218, que tem sido a base das gratificações dos membros dos





Conselhos Executivos, e que nos casos em que a proposta refere 15% do índice 100 que seja reconsiderada para 10% do índice 218.

Artigo 117.º

Duração semanal

O SDPA entende que no nº 2 deverá ser suprimida a inscrição «no estabelecimento», na consideração de que se um docente pode cumprir os 5 dias de trabalho sem a implicação de o ser obrigatória e extensivamente no estabelecimento, uma vez que pode existir um dia em que desenvolva a componente não lectiva de trabalho individual, ou que, num dado dia sem determinação horária, pode ser chamado a realizar na escola outras tarefas, com carácter não permanente, no domínio da componente não lectiva de estabelecimento. De resto, não se percebe o que o sistema educativo ganha com este preciosismo.

Ainda quanto a este artigo, e face à desastrosa experiência com os horários docentes a que assistimos este ano, é nosso parecer que é – para não dizer mais – absolutamente contraproducente a aferição e a contagem do tempo de trabalho da forma que a proposta pretende prosseguir, contendo óbvios benefícios outra segmentação do tempo de trabalho dos docentes, que lhes permita em condições que as escolas não detêm, programar, preparar e avaliar o desenvolvimento do processo ensino/aprendizagem.

Defende também o SDPA a inclusão de uma norma que tipifique que um dia de trabalho normal seja composto por um máximo de 7 horas diárias, sendo considerado trabalho extraordinário o que transponha esse limite. É inadmissível que a coberto da difícil contabilização da componente não lectiva, os docentes sejam chamados a trabalhar muito mais do que 7 horas diárias, e/ou 35 horas semanais, sem qualquer recompensa ou reconhecimento.

Também a componente de trabalho individual deverá merecer o estabelecimento de tectos mínimos obrigatórios de 8, 10 e 12 horas semanais, respectivamente, para o pré-escolar e 1º CEB, no 2º CEB e no 3º CEB e ES, face à constante redução a que tem sido sujeita, pela multiplicidade de tarefas a que os docentes são chamados no domínio da componente não lectiva de estabelecimento, com um claro prejuízo para a qualidade do processo de ensino/aprendizagem, e que têm obrigado os docentes a exceder seguramente as 35 horas de trabalho semanais que, assim, passam a não ser remuneradas.

Artigo 118º

Componente lectiva

Para o SDPA, a componente lectiva dos vários ciclos e níveis deve manter-se conforme a que dispunha o ECD agora revogado, não se vislumbrando qualquer razão para a sua alteração, que não seja a da poupança nas despesas com pessoal.

Defendemos, assim, as seguintes componentes lectivas:

- Educação pré-escolar e 1º CEB: 25 horas





- 2º e 3º CEB: 22 horas
- Ensino Secundário e Educação Especial: 20 horas

Defendemos ainda que, no caso de ser atribuída a leccionação do 12º ano de escolaridade, tal determine a redução de 1 hora adicional na componente lectiva.

Artigo 119.º

Organização da componente lectiva

Discordamos do enunciado no nº 4, uma vez que tais matérias estão contidas nas disposições sobre direitos de maternidade e paternidade legalmente estatuídos.

Artigo 124º

Redução da componente lectiva

Contrapropomos as seguintes reduções da componente lectiva:

Os docentes da educação pré-escolar e dos restantes ciclos e níveis de ensino podem beneficiar de uma redução da componente lectiva a que estão obrigados, nos seguintes termos:

- a) De 5 horas, logo que atinjam 50 anos de idade e 15 de serviço docente;
- b) De 8 horas, logo que atinjam 60 anos de idade e 25 de serviço docente.

Em alternativa, poderão gozar de uma dispensa anual da componente lectiva semanal, num máximo de 3 anos, nos seguintes termos:

- 1 ano, logo que atinjam 50 anos de idade e 15 de serviço docente;
- 1 ano, logo que atinjam 55 anos de idade e 20 de serviço docente;
- 1 ano, logo que atinjam 60 anos de idade e 25 de serviço docente.

Estas dispensas da componente lectiva devem obrigar à prestação da correspondente carga horária dispensada no estabelecimento de educação ou ensino, e no caso de não serem gozadas nos respectivos períodos, podem ser acumuladas para os períodos seguintes, não podendo ser atribuídas aulas de substituição.

Rejeitam-se assim todas as formulações que impliquem que o docente, na condição de dispensa da componente lectiva, seja obrigado a cumprir um horário semanal no estabelecimento maior do que o resultante da soma da componente lectiva de que está dispensado, com a componente não lectiva de estabelecimento.

Artigo 125.º





Docentes com horário acrescido

Defendemos que a remuneração do regime de horário acrescido seja de acordo com a remuneração horária normal, discordando da subremuneração proposta.

Artigo 145.º

Faltas

Consideramos que a falta ao serviço lectivo, quando dependa de autorização, não pode estar subjugada à garantia da substituição de um docente, proposta no nº 4 da al. b), uma vez que ao docente não compete salvaguardar tal facto.

Artigo 147.º

Faltas justificadas

Entendemos que os docentes não podem ser impedidos de beneficiar do estatuto do trabalhador-estudante quando das faltas acarrete prejuízo para o seu serviço, como pretende o nº 2, sob pena deste impedimento violar o referido estatuto e o Código do Trabalho.

Defendemos igualmente que não podem ser restringidas à componente não lectiva as faltas dos docentes por motivo de acompanhamento da situação escolar de educando menor, como propugna o nº 3;

Parece-nos desnecessária a inclusão do nº 4, uma vez que este direito está salvaguardado no estatuto do trabalhador-estudante, no nº 1 do seu art.º 3º;

Artigo 151.º

Junta médica

Defendemos a exclusão da redacção do nº 2: "(...) quando a actuação da docente indicie, em matéria de faltas, um comportamento fraudulento".

Artigo 152.º

Faltas por conta do período de férias

Defendemos que um docente possa faltar por conta do período de férias dois dias úteis por mês, até ao limite de 12 por cada ano escolar, em concordância com o princípio disposto no Decreto-Lei nº 100/99, de 31 de Março, a serem efectivamente descontadas no período de férias.

Defendemos ainda que as faltas por conta do período de férias sejam computadas até ao limite de quatro e não de três dias por ano escolar, a partir do qual são consideradas faltas a um dia.





Artigo 156.º

Licença sabática

Carece de explicação, no número 2, que interrupções do tempo de serviço constam do artigo 60.º referido.

Discordamos que seja excluída a possibilidade de um docente requerer uma licença sabática para a realização de trabalhos de investigação aplicada que sejam compatíveis com a manutenção de desempenho de serviço docente, como denota o nº 3.

Artigo 159.º

Concessão da licença sabática

Defendemos o aumento para 6 do número de licenças sabáticas a atribuir em cada ano escolar.

Artigo 164.º

Condições da equiparação a bolseiro

Propomos a exclusão do nº 3, uma vez que não há justificação para a impossibilidade de uma equiparação a bolseiro anteceder ou suceder uma licença sabática.

O nº 4 «O período máximo pelo qual for concedida a equiparação, incluindo as autorizadas a tempo parcial, é deduzido em 50% nas bonificações previstas nos números 1 e 2 do artigo 80.º do presente Estatuto» deve ser incluído.

Artigo 165.º

Contingentação anual

Estando praticamente terminado o processo de transição do bacharelato para a licenciatura, para os docentes que ainda não eram titulares deste grau académico, importará aumentar o número de vagas para a concessão do estatuto de equiparação a bolseiro.

Artigo 166.º

Requisitos e cessação

Sendo o estatuto de equiparado a bolseiro um direito consagrado pelo Estatuto da Carreira Docente, cujas normas prevalecem sobre quaisquer outras gerais ou especiais, propõe-se a supressão da perfeição do cumprimento de 3 anos de serviço, para os docentes que por esse período ficaram colocados em quadro de escola, como requisito de acesso à equiparação a bolseiro, constante da al. d) do nº 1;





Propomos ainda que, à semelhança do disposto na Portaria nº 92/2005, de 29 de Dezembro, seja feito anualmente pela Direcção Regional da Educação um relatório dos resultados da aplicação do presente Capítulo, que, após homologação pelo Secretário Regional competente em matéria de educação, seja objecto de divulgação, designadamente junto das organizações sindicais.

Artigo 178.º

Acumulações

Entendemos que se deve excluir o nº 3, dada a sua repetição na al. a) do nº 1 do art.º 180º.

Artigo 200.º

Gratificação e horário do orientador de estágio cooperante

O SDPA não aceita a diminuição da gratificação do professor cooperante prevista no nº 1; contrapondo que estes docentes usufruam de uma gratificação no valor de 10% sobre o índice 218.

Defendemos que um professor cooperante que não possa beneficiar de redução da sua componente lectiva, nos termos do nº 3, deve ser abonado adicionalmente de acordo com a remuneração horária lectiva correspondente.

É inaceitável que a gratificação complementar pela orientação de estágio não seja proporcional ao número de estagiários orientados, conforme quer fazer valer o nº 4, e ao invés do que acontece com os orientadores dos docentes em profissionalização em exercício;

Mais, entendemos que o professor cooperante deve ter direito a uma redução da componente lectiva proporcional ao número de estagiários, à semelhança do disposto para os orientadores de docentes em profissionalização em exercício.

Artigo 207.º

Acesso à profissionalização em exercício

Devem ser salvaguardados o direito de acesso à profissionalização em exercício e a forma de graduação dos docentes dos quadros de zona pedagógica, uma vez que estes só são extintos quando vagarem.

Artigo 209.º

Recusa ou interrupção de profissionalização

Aos docentes que estejam nas condições do art.º 38º do antigo ECD deverá ser concedido o direito de recusar ou interromper a sua profissionalização em exercício.

Artigo 213.º





Professor orientador

Não aceitaremos a diminuição da gratificação do professor orientador, prevista no nº 3, contrapondo uma gratificação no valor de 10% sobre o índice 218.

CAPÍTULO XXII

Organização e certificação da formação contínua dos docentes

Defendemos a criação de um Conselho Científico-Pedagógico de Formação Contínua, não dependente da administração educativa, ao qual compita proceder à acreditação das entidades formadoras e das acções de formação contínua de professores, acompanhar o processo de avaliação do sistema de formação contínua, acreditar os cursos de formação especializada e emitir pareceres sobre matérias da sua competência, quando solicitado.

Artigo 222.º

Efeitos

As acções de formação contínua de um docente devem relevar para efeitos de apreciação curricular e para progressão na carreira, independentemente de serem ou não certificadas, em consonância com o disposto no art.º 75º, no qual se considera, para efeitos de avaliação de um docente, a frequência de acções de formação contínua em área científico-didáctica relacionada com a matéria curricular leccionada ou com as necessidades de funcionamento da escola.

Artigo 230.º

Certificação das acções de formação

Parece-nos exagerado o estabelecimento de um mínimo de participação fixado, no nº 2, nos 90% para que haja certificação de uma acção de formação contínua, sugerindo este Sindicato que esse mínimo seja fixado nos 75%.

Artigo 231.º

Créditos de formação

Falta regulamentar a forma de creditação das modalidades de estágio, de projecto, de círculo de estudos e de disciplinas singulares de ensino superior.

Artigo 236.º

Acreditação de acções de formação

Consideramos, quanto ao nº 2, que a acreditação de uma acção de formação deve fixar os níveis, ciclos, grupos disciplinares, disciplinas ou especialidades a que se destina e não apenas os grupos disciplinares.



3. APRECIÇÃO NA ESPECIALIDADE

PROPOSTA DE DECRETO LEGISLATIVO REGIONAL Estatuto da Carreira Docente na Região Autónoma dos Açores

Artigo 4.º

Grupos de recrutamento

1. Sem prejuízo do disposto no número seguinte, enquanto outros não forem fixados, nos termos do Estatuto aprovado pelo presente diploma, os grupos de recrutamento a utilizar pela administração regional autónoma são os estabelecidos no Decreto-Lei n.º 27/2006, de 10 de Fevereiro.

~~2. Os docentes especializados em educação especial e em apoios educativos (actuais códigos de recrutamento 50, 52, 94, 95, 96 e 97) integram grupos específicos de recrutamento, um englobando a educação pré-escolar e o primeiro ciclo do ensino básico (actuais códigos de recrutamento 94, 95, 96 e 97), outro englobando os restantes ciclos do ensino básico e o ensino secundário (actuais códigos de recrutamento 50 e 52), sendo os docentes que os integrem considerados, para todos os efeitos, como docentes daqueles níveis de ensino.~~

~~3. Os docentes de educação especial que se encontrem nos quadros docentes da Região Autónoma dos Açores à data de entrada em vigor do presente diploma optam, mediante requerimento ao director regional competente em matéria de educação a apresentar até 90 dias após aquela data, por:~~

~~a) Integrar os novos grupos de recrutamento;~~

~~b) Praticar um horário lectivo de 22 horas semanais;~~

~~c) Praticar um horário lectivo de 25 horas semanais e continuar a auferir a gratificação anteriormente fixada.~~

~~4. A não apresentação de requerimento é considerada como opção por um horário lectivo de 22 horas semanais.~~

Artigo 6.º

Transição na carreira docente

~~1.~~ O disposto nos números seguintes e no artigo 7.º apenas se aplica nas situações em que se verifique um posicionamento na carreira docente diferente daquele que resultou da aplicação do Decreto-Lei n.º 15/2007, de 19 de Janeiro, tendo como referência o posicionamento do docente à data de entrada em vigor daquele diploma.

~~2.~~ Os docentes que à data de entrada em vigor do presente diploma se encontram posicionados nos 1.º e 2.º escalões ~~mantém-se~~ mantêm-se na estrutura e escala indiciária aprovada pelo Decreto-Lei n.º 312/99, de 10 de Agosto, aplicando-se as regras de progressão previstas naquele diploma, até perfazerem, no seu cômputo global, oito anos de tempo de serviço docente para efeitos de progressão na carreira, com avaliação de desempenho mínima de *Bom*, após o que transitam para o 1.º escalão da nova carreira.

~~3.~~ Os docentes que à data de entrada em vigor do presente diploma se encontram posicionados no 3.º escalão ~~mantém-se~~ mantêm-se na estrutura e escala indiciária aprovada pelo Decreto-Lei n.º 312/99, de 10 de Agosto,





até perfazerem 3 anos de permanência no escalão para efeitos de progressão, com avaliação de desempenho mínima de *Bom*, após o que transitam para o 1.º escalão da nova carreira.

4. Os docentes que à data de entrada em vigor do presente diploma se encontram posicionados nos 4.º, 5.º e 6.º escalões transitam para a nova estrutura da carreira para escalão a que corresponda índice remuneratório igual àquele em que se encontrem posicionados.

5. Os docentes bacharéis que ingressaram na carreira docente no 1.º escalão e os docentes licenciados que à data de entrada em vigor do presente diploma se encontram posicionados no 7.º escalão transitam para a nova estrutura da carreira para escalão a que corresponda índice remuneratório igual àquele em que se encontrem posicionados.

6. Aos docentes bacharéis que ingressaram na carreira docente no 3.º escalão e que à data de entrada em vigor do presente diploma se encontram posicionados no 1.º nível remuneratório do 7.º escalão aplicam-se as seguintes regras de transição:

a) Mantêm-se na estrutura e escala indiciária aprovada pelo Decreto-Lei n.º 312/99, de 10 de Agosto, transitando ao 2.º nível remuneratório do 7.º escalão após perfazerem 4 anos de permanência no 1.º nível remuneratório do 7.º escalão, para efeitos de progressão na carreira, com avaliação de desempenho mínima de *Bom*;

b) São integrados na nova estrutura de carreira no 5.º escalão após perfazerem dois anos de permanência no 2.º nível remuneratório do 7.º escalão, para efeitos de progressão na carreira, com avaliação de desempenho mínima de *Bom*.

7. Os docentes bacharéis que ingressaram na carreira docente no 3.º escalão e que à data de entrada em vigor do presente diploma se encontram posicionados no 2.º nível remuneratório do 7.º escalão ~~mantém-se~~ mantém-se na estrutura e escala indiciária aprovada pelo Decreto-Lei n.º 312/99, de 10 de Agosto, aplicando-se as regras previstas na alínea b) do n.º 1 do artigo 15.º daquele diploma, com avaliação de desempenho mínima de *Bom*, até se integrarem na estrutura da nova carreira no 5.º escalão.

8. Os docentes bacharéis que ingressaram na carreira docente no 3.º escalão e que à data de entrada em vigor do presente diploma se encontram posicionados no 3.º nível remuneratório do 7.º escalão transitam para a nova estrutura da carreira para escalão a que corresponda índice remuneratório igual àquele em que se encontram posicionados.

9. Os docentes que à data de entrada em vigor do presente diploma se encontrem posicionados nos 8.º, 9.º e 10.º escalões da carreira docente prevista no Decreto-Lei n.º 312/99, de 10 de Agosto, transitam para a nova estrutura da carreira mantendo os índices remuneratórios actualmente auferidos.

10. Os docentes do nível de qualificação 2 a que se refere o artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 312/99, de 10 de Agosto, permanecem no índice remuneratório específico constante do Anexo II ao presente diploma.

11. Os docentes que se encontram a realizar a profissionalização em exercício à data da publicação do presente diploma passam a estar abrangidos pelos índices constantes do Anexo II ao Estatuto aprovado por este diploma.

12. O tempo de serviço já prestado pelos docentes no escalão e índice da carreira docente definida nos termos do Decreto-Lei n.º 312/99, de 10 de Agosto, à data da transição é contabilizado, no escalão e no índice em que forem integrados, nos termos dos números anteriores, para efeitos de progressão na carreira definida pelo presente diploma.





43. Da transição a que se referem os números anteriores não pode decorrer, em caso algum, diminuição do valor da remuneração base que o docente auferia à data de entrada em vigor do presente diploma.

44. A transição para a nova carreira e escalão efectua-se sem quaisquer formalidades, para além da elaboração pela unidade orgânica de uma lista nominativa de transição, a afixar em local apropriado que possibilite a sua consulta pelos interessados.

Artigo 8.º

Ingresso e reposicionamento na carreira

1. Durante o período de aplicação do artigo anterior, os docentes que ~~foram~~ forem providos na carreira, em regime de nomeação provisória ou definitiva, são remunerados por índice igual ao dos docentes abrangidos pelo mesmo artigo com igual tempo de serviço docente e qualificação profissional, aplicando-se as regras de reposicionamento salarial ali previstas.
2. Exclusivamente nos anos escolares de 2007/2008 e 2008/2009 podem ingressar na carreira docente bacharéis e docentes legalmente equiparados a bacharéis para efeitos remuneratórios que sejam detentores de habilitação profissional para a docência e se encontrem em exercício de funções em escola da Região Autónoma dos Açores à data de entrada em vigor do presente diploma.
3. A aquisição por docentes profissionalizados integrados na carreira e detentores de licenciatura com duração curricular igual ou superior a quatro anos lectivos, dos graus académicos de mestre ou doutor, em domínio directamente relacionado com a área científica que leccionem ou em Ciências da Educação, determina o ingresso na carreira no escalão correspondente àquele em que teria sido posicionado caso estivesse integrado na nova estrutura de carreira com esse grau, de acordo com o disposto no artigo 54º do Estatuto da Carreira Docente, na redacção dada pelo Decreto-Lei nº 1/98, de 2 de Janeiro, desde que obtenham esse grau até 31 de Agosto de 2008.
4. O disposto no número anterior aplica-se ainda aos docentes profissionalizados que venham a ingressar na carreira até 1 de Setembro de 2008.

Artigo 10.º

Regime especial de reposicionamento salarial

4. Os docentes abrangidos pelas disposições de transição da carreira docente contidas no artigo 6.º do presente diploma são reposicionados na nova estrutura salarial e no escalão correspondente da aplicação sucessiva das regras de progressão constantes no Decreto-Lei n.º 312/99, de 10 de Agosto, e do regime de transição previsto no mesmo artigo, desde que preenchidos, cumulativamente, os seguintes requisitos:

- a) Tenham entregue, até à entrada em vigor da Lei n.º 43/2005, de 29 de Agosto, o documento de reflexão crítica a que estavam obrigados nos termos do artigo 7.º do Decreto Regulamentar n.º 11/98, de 15 de Maio, aplicado à Região Autónoma dos Açores pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 1/99/A, de 3 de Fevereiro;





- b) Venham a completar o módulo de tempo de serviço efectivo que seria necessário à progressão na estrutura prevista no Decreto-Lei n.º 312/99, de 10 de Agosto, no prazo de 60 dias, a contar da data de retoma de contagem de tempo de serviço para aquele efeito;
- c) Tenham obtido, relativamente ao documento mencionado na alínea a), a menção qualitativa mínima de *Satisfaz*, nos termos do Decreto Regulamentar n.º 11/98, de 15 de Maio, aplicado à Região Autónoma dos Açores pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 1/99/A, de 3 de Fevereiro, ou tenham sido dispensados da avaliação do desempenho, ~~na sequência de reposicionamento na carreira ou bonificação de tempo de serviço.~~

2.O regime especial de reposicionamento salarial fixado no presente artigo aplica-se igualmente aos docentes a que refere o n.º 3 do artigo anterior, desde que tenham obtido menção mínima de *Satisfaz* na avaliação ali referida.

ANEXO

ESTATUTO DO PESSOAL DOCENTE DA EDUCAÇÃO PRÉ-ESCOLAR E DOS ENSINOS BÁSICO E SECUNDÁRIO

CAPÍTULO II

Direitos e deveres profissionais

Artigo 5.º

Direitos profissionais

4.1 São garantidos ao pessoal docente os direitos estabelecidos para os funcionários e agentes do Estado e da administração regional autónoma em geral, bem como os direitos profissionais decorrentes do presente Estatuto.

2. São reconhecidos ao pessoal docente os seguintes direitos de personalidade:

- a) Liberdade de expressão e de opinião;
- b) Reserva da intimidade da vida privada;
- c) Protecção de dados pessoais;
- d) Integridade física e moral;
- e) Meios de vigilância à distância;
- f) Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação;

4.3. São direitos profissionais específicos do pessoal docente:

- a) Direito de participação no processo educativo;
- b) Direito à formação e informação para o exercício da função educativa;
- c) Direito ao apoio técnico, material e documental;
- d) Direito à higiene e segurança na actividade profissional;





- e) Direito à consideração e ao reconhecimento da sua autoridade pelos alunos, suas famílias e demais membros da comunidade educativa;
- f) Direito à colaboração das famílias e da comunidade educativa no processo de educação dos alunos;
- g) Direito à negociação colectiva;
- h) Direito à dignificação da profissão docente;
- i) Direito à estabilidade profissional e de emprego;
- ~~j) Direito à não discriminação.~~

Artigo 6.º

Liberdade de expressão e de opinião

É reconhecida ao pessoal docente a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito dos direitos de personalidade do docente e da administração educativa, incluindo as pessoas singulares que a representam, e do normal funcionamento do sistema educativo.

Artigo 7.º

Reserva da intimidade da vida privada

1 - A administração educativa, incluindo as pessoas singulares que a representam, deve respeitar os direitos de personalidade dos docentes, cabendo-lhe, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

2 - O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal dos docentes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

Artigo 8.º

Protecção de dados pessoais

1 - A administração educativa não pode exigir ao candidato à docência ou ao docente que preste informações relativas à sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar da respectiva aptidão no que respeita à execução do seu trabalho e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

2 - A administração educativa não pode exigir ao candidato à docência ou ao docente que preste informações relativas à sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

3 - As informações previstas no número anterior são prestadas a médico, que só pode comunicar à administração educativa se o docente está ou não apto a desempenhar a actividade, salvo autorização escrita deste.





4 - O candidato à docência ou o docente que haja fornecido informações de índole pessoal goza do direito ao controlo dos respectivos dados pessoais, podendo tomar conhecimento do seu teor e dos fins a que se destinam, bem como exigir a sua rectificação e actualização.

5 - Os ficheiros e acessos informáticos utilizados pela administração educativa para tratamento de dados pessoais do candidato à docência ou docente ficam sujeitos à legislação em vigor relativa à protecção de dados pessoais.

Artigo 9.º

Integridade física e moral

A administração educativa, incluindo as pessoas singulares que a representam, e o docente gozam do direito à respectiva integridade física e moral.

Artigo 10.º

Meios de vigilância à distância

1 - A administração educativa não pode utilizar meios de vigilância à distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do docente.

2 - A utilização do equipamento identificado no número anterior é lícita sempre que tenha por finalidade a protecção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade o justifiquem.

3 - Nos casos previstos no número anterior a administração educativa deve informar o docente sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância utilizados.

Artigo 11.º

Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação

1 - O docente goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através do correio electrónico.

2 - O disposto no número anterior não prejudica o poder da administração educativa estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação no local de trabalho, nomeadamente do correio electrónico.

Artigo ~~6~~12.º

Direito de participação no processo educativo

1. O direito de participação exerce-se no âmbito do sistema educativo ~~regional~~, da escola, da aula e da relação entre a escola e a comunidade ~~que ela serve~~.





2. O direito de participação, que, consoante os casos, é exercido individualmente, em grupo ou através das organizações profissionais e sindicais do pessoal docente, compreende:
 - a) O direito ~~de responder a consultas sobre opções fundamentais para o sector~~ emitir opiniões e recomendações sobre as orientações e o funcionamento do estabelecimento de ensino e do sistema educativo;
 - b) O direito ~~de emitir recomendações no âmbito da análise crítica do sistema educativo~~ participar na definição das orientações pedagógicas ao nível do estabelecimento de ensino e do sistema;
 - c) O direito à autonomia técnica e científica ~~através da liberdade de iniciativa, no âmbito da orientação pedagógica, a exercer no quadro das orientações curriculares e planos de estudo aprovados e dos projectos educativos das escolas, na~~ liberdade de escolha dos métodos de ensino, das tecnologias e técnicas de educação e dos tipos de meios auxiliares de ensino mais adequados no respeito pelos currículos nacional e regional, pelos programas e pelas orientações programáticas curriculares ou pedagógicas em vigor;
 - d) O direito ~~de a~~ propor inovações e a participar em experiências pedagógicas, bem como nos respectivos processos de avaliação;
 - e) O direito de eleger e ser eleito para órgãos colegiais ou singulares das unidades orgânicas e dos estabelecimentos de educação ou de ensino.
3. O direito de participação pode ainda ser exercido, através das organizações profissionais e sindicais do pessoal docente, em órgãos que, no âmbito regional ou local, ~~assegurem a interligação do sistema educativo à comunidade~~ prevejam a representação do pessoal docente.
4. As condições e os procedimentos necessários para a dispensa de serviço docente aos membros dos órgãos sociais das associações sindicais da Região ou com delegações na mesma têm como referência o universo dos docentes associados em exercício de funções na Região, nos termos a fixar por despacho do Secretário Regional com tutela na educação, mediada a participação negocial das organizações sindicais.

Artigo ~~9~~15.º

Direito à ~~higiene, saúde e~~ segurança, higiene e saúde na actividade profissional

1. O direito à ~~higiene, saúde e~~ segurança, higiene e saúde na actividade profissional compreende:
 - a) A prevenção e redução dos riscos profissionais, individuais e colectivos através da adopção de programas específicos dirigidos à melhoria do ambiente de trabalho e promoção das condições de higiene, saúde e segurança no trabalho;
 - ~~b) A protecção por acidente em serviço, nos termos da legislação aplicável;~~
 - b) A atribuição de outras funções pedagógicas a docentes afectados por uma diminuição física, psíquica ou sensorial, temporariamente inibidora de uma prática lectiva normal;
 - c) A prevenção e tratamento das doenças ~~profissionais~~ que venham a ser ~~adquiridas em~~ definidas por portaria conjunta dos Ministros da Educação e da Saúde, bem como outras que sejam consideradas resultado necessário e directo do exercício continuado da função docente, nos termos legais aplicáveis.
- ~~2. Para efeitos do disposto no número anterior, é entendida como doença necessária e directamente resultante do exercício continuado da função docente aquela que, caso a caso, como tal for considerada por uma junta~~





~~médica regional a funcionar na dependência directa da direcção regional competente em matéria de administração educativa, nos termos que estiverem fixados na respectiva orgânica.~~

2. O direito à segurança na actividade profissional compreende ainda a penalização da prática de ofensa corporal ou outra violência sobre o docente no exercício das suas funções ou por causa destas, cabendo o direito a receber assistência jurídica e judiciária providenciada pela administração educativa regional.

~~3. Na falta de elementos clínicos considerados suficientes ou mostrando-se necessária a colaboração de médicos especialistas, a junta médica regional providenciará pela sua obtenção, nos termos do n.º 4 do artigo 40.º do Decreto-Lei n.º 100/98, de 31 de Março.~~

~~4. O parecer da junta médica regional referida nos números anteriores será submetido a homologação do director regional competente em matéria de administração educativa, que proferirá despacho no prazo de um mês.~~

~~5. O director regional competente em matéria de administração educativa, poderá, sempre que assim entender, submeter a apreciação do caso ao parecer de dois médicos especialistas, um dos quais indicado pelo docente.~~

3. O direito à segurança na actividade profissional obriga ainda os órgãos executivos das unidades orgânicas a denunciar às autoridades competentes a ofensa ou violência enunciadas no n.º 1.

Artigo 10.º

~~Acidentes na actividade escolar~~

~~O disposto no artigo anterior aplica-se à qualificação de acidentes ocorridos na actividade escolar como acidentes em serviço e à avaliação das suas consequências.~~

Artigo 116.º

Direito à consideração e à colaboração da comunidade educativa

1. O direito à consideração exerce-se no plano da relação com os alunos, as suas famílias e os demais membros da comunidade educativa e exprime-se no reconhecimento da autoridade de que o docente ~~se acha~~está investido no exercício das suas funções.
2. O direito à colaboração das famílias e dos demais membros da comunidade educativa compreende o direito a receber o seu apoio e cooperação activa, no quadro da partilha entre todos da responsabilidade pelo desenvolvimento e pelos resultados da aprendizagem dos alunos.

Artigo 117.º

Direito à negociação colectiva

É reconhecido ao pessoal docente o direito à negociação colectiva, nos termos legalmente previstos.

Artigo 118.º

Direito à dignificação da profissão docente

O direito à dignificação da profissão docente ~~visa~~compreende:





- a) O estabelecimento das condições para o exercício de uma prática pedagógica de qualidade, enquadrada em horários que salvaguardem o trabalho individual e colaborativo necessários à preparação e avaliação das actividades educativas;
- b) Uma remuneração compatível com as qualificações profissionais e importância social da função docente;
- c) O reconhecimento da especificidade e relevância social da profissão docente.

Artigo 15.º

Direito à não discriminação

~~O direito à não discriminação é salvaguardado pela preservação da protecção de dados pessoais e profissionais susceptíveis de promover qualquer forma de abuso e discriminação no trabalho.~~

Artigo 1620.º

Deveres profissionais

1. O pessoal docente está obrigado ao cumprimento dos deveres estabelecidos para os funcionários e agentes da administração ~~regional autónoma em geral e dos deveres profissionais decorrentes do presente Estatuto~~ pública em geral.
2. O pessoal docente, no exercício das funções que lhe estão atribuídas nos termos do presente Estatuto, está ainda obrigado ao cumprimento dos seguintes deveres profissionais genéricos:
 - a) Orientar o exercício das suas funções pelos princípios do rigor, da isenção, da justiça e da equidade;
 - b) Orientar o exercício das suas funções por critérios de qualidade, procurando o seu permanente aperfeiçoamento e tendo como objectivo a excelência;
 - c) Colaborar com todos os intervenientes no processo educativo, favorecendo a criação de laços de cooperação e o desenvolvimento de relações de respeito e reconhecimento mútuo, em especial entre docentes, alunos, encarregados de educação e pessoal não docente;
 - d) Actualizar e aperfeiçoar os seus conhecimentos, capacidades e competências, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida, de desenvolvimento pessoal e profissional e de aperfeiçoamento do seu desempenho;
 - e) Participar de forma empenhada nas várias modalidades de formação que frequente, designadamente nas promovidas pela administração, e usar as competências adquiridas na sua prática profissional;
 - f) Zelar pela qualidade e pelo enriquecimento dos recursos didácticos e pedagógicos utilizados, numa perspectiva de abertura à inovação;
 - g) Desenvolver a reflexão sobre a sua prática pedagógica, proceder à autoavaliação e participar nas actividades de avaliação da escola;
 - h) Conhecer, respeitar e cumprir as disposições legais sobre educação ~~e o projecto educativo da escola,~~ cooperando com ~~as entidades administrativas para garantir a~~ administração educativa na prossecução dos objectivos ~~estabelecidos e a maior eficácia~~ decorrentes da política educativa, no interesse dos alunos e da sociedade;





- ~~i) Promover a liberdade, a democracia e os direitos humanos através da educação;~~
- ~~j) Salvar a essência da profissão docente, consubstanciada no acto de educar e de ensinar;~~
- ~~k) Participar em todas as dimensões da organização e da vida escolar, contribuindo para a vitalidade democrática dos órgãos de administração e gestão das escolas;~~
- ~~l) Pugnar pela dignidade profissional e pelo estrito cumprimento do conteúdo funcional da profissão.~~

Artigo ~~17~~21.º

Deveres para com os alunos

Constituem deveres específicos dos docentes relativamente aos seus alunos:

- ~~a) Respeitar a dignidade pessoal e as diferenças culturais e pessoais dos alunos e demais membros da comunidade educativa~~, valorizando os diferentes saberes e culturas, prevenindo processos de exclusão e discriminação;
- ~~b) Promover a formação e realização integral dos alunos, estimulando e promovendo~~ o desenvolvimento das suas capacidades, ~~estimulando~~ a sua autonomia e criatividade, ~~e incentivando a formação de cidadãos activos, responsáveis e participativos~~;
- ~~c) Promover o desenvolvimento do rendimento escolar dos alunos e a qualidade das aprendizagens, de acordo com as respectivas orientações curriculares e atendendo à diversidade dos seus conhecimentos e aptidões;~~
- ~~d) Organizar e gerir o processo de ensino e aprendizagem, adoptando estratégias de diferenciação pedagógica susceptíveis de responder às necessidades individuais dos alunos;~~
- ~~e) Assegurar o cumprimento integral~~ das actividades lectivas correspondentes ~~às totalidades das~~ exigências do *curriculum* nacional e regional, dos programas e das orientações programáticas ou curriculares em vigor;
- ~~f) Adequar os instrumentos de avaliação às exigências do curriculum nacional e regional, dos programas e das orientações programáticas ou curriculares e adoptar critérios de rigor, isenção e objectividade na sua correcção e classificação;~~
- ~~g) Manter a disciplina e exercer a autoridade pedagógica com rigor, equidade e isenção;~~
- ~~h) Salvar e promover~~ Cooperar no promoção do bem-estar ~~de todos~~ dos alunos, protegendo-os de ~~quaisquer~~ situações de violência física ou psicológica, se necessário solicitando a intervenção de pessoas e entidades alheias à instituição escolar;
- ~~i) Colaborar na prevenção e detecção de situações de risco social, se necessário participando-as às entidades competentes;~~
- ~~j) Respeitar a natureza confidencial da informação relativa aos alunos e respectivas famílias.~~

Artigo ~~18~~22.º

Deveres para com a escola e os outros docentes

Constituem deveres específicos dos docentes para com a escola e outros docentes:





4. Colaborar na organização da escola, cooperando com os órgãos de direcção executiva e as estruturas de gestão pedagógica e com o restante pessoal docente e não docente tendo em vista o seu bom funcionamento ~~e o cumprimento integral das actividades lectivas~~;
2. Cumprir os regulamentos, desenvolver e executar os projectos educativos e planos de actividades e observar as orientações emanadas do conselho executivo e das estruturas de coordenação pedagógica da escola;
3. ~~Responsabilizar~~ Co-responsabilizar-se pela preservação e uso adequado das instalações e equipamentos e propor medidas de melhoramento e remodelação;
4. Promover o bom relacionamento e a cooperação entre todos os docentes, dando especial atenção aos que se encontram em início de carreira ou em formação ou que denotem dificuldades no seu exercício profissional;
5. Partilhar com os outros docentes a informação, os recursos didácticos e os métodos pedagógicos, no sentido de difundir as boas práticas e de aconselhar aqueles que se encontrem início de carreira ou em formação ou que denotem dificuldades no seu exercício profissional;
6. Reflectir, nas várias estruturas pedagógicas, sobre o trabalho realizado individual e colectivamente, tendo em vista melhorar as práticas e contribuir para o sucesso educativo dos alunos;
7. Cooperar com os outros docentes na avaliação do seu desempenho;
8. Defender e promover o bem-estar de todos os docentes, protegendo-os de quaisquer situações de violência física ou psicológica, se necessário solicitando a intervenção de pessoas e entidades alheias à instituição escolar.

Artigo ~~19~~23.º

Deveres para com os pais e encarregados de educação

Constituem deveres específicos dos docentes para com os pais e encarregados de educação dos alunos:

1. Respeitar a autoridade legal dos pais ou encarregados de educação, estabelecendo com eles uma relação de diálogo e cooperação, no quadro da partilha da responsabilidade pela educação e formação integral dos alunos;
2. Promover a participação activa dos pais ou encarregados de educação na educação escolar dos alunos, no sentido de garantir a sua efectiva colaboração no processo de aprendizagem;
3. ~~Promover~~ Incentivar a participação dos pais ou encarregados de educação na actividade da escola, no sentido de criar condições para a integração bem sucedida de todos os alunos;
4. Facultar regularmente aos pais ou encarregados de educação a informação sobre o desenvolvimento das aprendizagens e o percurso escolar dos filhos, bem como sobre quaisquer outros elementos relevantes para a sua educação;
5. Participar ~~activamente emna promoção de~~ acções específicas de formação ou informação para os pais ou encarregados de educação que ~~contribuam para a sua participação~~ fomentem o seu envolvimento na escola e ~~para que possam prestar~~ com vista à prestação de um apoio mais adequado aos alunos.

Artigo ~~24~~28.º

Formação contínua





1. A formação contínua destina-se a assegurar a actualização, o aperfeiçoamento, a reconversão e o apoio à actividade profissional do pessoal docente, visando ainda objectivos de desenvolvimento na carreira.
 - 2.1. Para efeitos do presente Estatuto, consideram-se acções de formação contínua para pessoal docente as que como tal se encontrarem creditadas nos termos legais e regulamentares aplicáveis.
 - 3.1. A formação contínua pode resultar de iniciativa de instituições para tanto vocacionadas ou ser assegurada por organismos públicos ou entidades privadas, podendo ser ainda promovida ou apoiada pelos estabelecimentos de educação ou de ensino, individualmente ou em regime de cooperação.
 - 4.1. A formação contínua deve ser planeada de forma a promover o desenvolvimento das competências profissionais e a melhoria das práticas pedagógicas dos docentes, ~~sendo privilegiada a formação centrada na escola e nas práticas profissionais docentes.~~
 - 5.1. Sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes, a organização, funcionamento e certificação da formação contínua do pessoal docente rege-se pelo disposto nos artigos 220.º a 245.º do presente Estatuto.

Artigo ~~252~~29.º

Realização de acções de formação

1. Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, cabe a cada unidade orgânica proceder, isoladamente ou em colaboração com o centro de formação de associação de escolas a que pertença e outras entidades formadoras acreditadas, ao levantamento das necessidades de formação contínua do seu pessoal docente.
 - 2.1. Cabe a cada centro de formação de associação de escolas organizar, em colaboração com as unidades orgânicas que a ele pertençam e outras entidades formadoras creditadas, as acções de formação contínua de acordo com as necessidades verificadas nos termos do número anterior.
 - 3.1. As acções de formação a que se refere o número anterior devem ser organizadas em horário que não interfira com a actividade lectiva, nos períodos de interrupção lectiva e na interrupção especificamente destinada a formação que conste do calendário escolar aprovado para a unidade orgânica.
 - 4.1. Com o objectivo de maximizar a oferta aos docentes de alternativas de formação, as unidades orgânicas pertencentes à mesma associação de escolas ~~coordenam~~ estabelecem as interrupções lectivas no mesmo período.

Artigo ~~273~~31.º

Acesso a simpósios, conferências e outras acções

1. Compete ao órgão executivo autorizar a dispensa para a participação de docentes em congressos, conferências, simpósios, cursos, seminários ou outras realizações, conexas ou não com a formação do docente, que se realizem em período que colida com a actividade lectiva do docente, desde que:
 - a) Não interfira com a realização de exames e outras actividades de avaliação;
 - b) Esteja assegurada a substituição do docente ~~sem recurso a serviço extraordinário~~.
2. Apenas podem ser autorizadas dispensas para participações que envolvam a realização de despesas a suportar pelo orçamento da escola ou do fundo escolar quando se encontrar garantida a cobertura orçamental





de todas as acções previstas para a unidade orgânica no âmbito da formação contínua creditada, da formação inicial e da formação complementar do pessoal docente e não docente.

3. Quando as acções se realizem fora do território nacional, a deslocação carece de autorização nos termos para tal regulamentados.

Artigo ~~3135~~.º

Relevância dos créditos obtidos na formação contínua

~~a)1.~~ O número de unidades de crédito de formação contínua considerado como requisito mínimo de progressão na carreira é igual ao número de anos que o professor é obrigado a permanecer em cada escalão.

~~b) Das acções de formação contínua a frequentar pelos docentes passíveis de ser consideradas para efeitos do disposto no número anterior, pelo menos 50% devem sê-lo, obrigatoriamente, na área científica e nas didácticas específicas correspondentes às disciplinas que o docente lecciona.~~

~~e)1.~~ Para o efeito previsto no n.º 1 do presente artigo e no artigo 75.º do presente Estatuto, considera-se que o professor não teve acesso à formação, ficando isento dos requisitos e obrigações ali fixados, desde que comprove que, ao longo do módulo de tempo de serviço no escalão em que se encontra, não lhe foram facultadas em área de formação adequada e na área geográfica da unidade orgânica a que pertence as acções de formação gratuitas necessárias à progressão na carreira.

Artigo ~~4448~~.º

Ajustamento dos quadros

4. A revisão dos quadros de pessoal docente subordina-se aos seguintes princípios orientadores:

- ~~a)~~ O número de lugares docentes na educação pré-escolar e no 1.º ciclo do ensino básico tem como referência o quociente arredondado, por excesso, da divisão por ~~25-20~~ do total de alunos;
- ~~b)~~ O número de lugares docentes em cada grupo de recrutamento para os 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e para o ensino secundário tem como referência o somatório dos lugares correspondentes a horários completos, existentes no início do ano escolar que antecede o concurso, e ainda os horários completos resultantes das variações previsíveis das matrículas, considerando turmas de ~~25-20~~ alunos;
- ~~c)~~ Na fixação do número de lugares dos quadros é tido em consideração o número de crianças e alunos a apoiar na educação e ensino especial e as necessidades do ensino recorrente e da extra-escolar, bem como a distribuição das actividades lectivas pelos diferentes estabelecimentos de educação e ensino que integrem a unidade orgânica;
- ~~d)~~ Na dotação dos quadros para o ensino artístico ter-se-á em conta o número de alunos inscritos, a tipologia dos estabelecimentos e a especificidade dos cursos.

~~2.~~ O recurso sistemático a docentes contratados por períodos superiores a três anos constitui indicador de necessidade de proceder à revisão prevista no número anterior.

Artigo ~~4751~~.º

Período ~~prebatório~~ de indução





- 1.O período ~~probatório de indução~~ destina-se a verificar a capacidade de adequação do docente ao perfil de desempenho profissional exigível, tem a duração de um ano escolar e é cumprido no estabelecimento de educação ou de ensino onde aquele exerce a sua actividade docente.
 - 2.O período ~~probatório de indução~~ corresponde ao primeiro ano no exercício efectivo de funções na carreira docente e é enquadrado por um plano individual de trabalho que verse as componentes científica e pedagógica do desempenho profissional.
 - 3.O plano individual de trabalho a que se refere o número anterior é elaborado pelo docente e aprovado pelo conselho pedagógico até 30 dias após o início de funções do docente.
 - 4.O tempo de serviço prestado pelo docente em período ~~probatório de indução~~ é contado para efeitos de progressão na carreira docente, desde que classificado com menção igual ou superior a *Bom*.
 - 5.A obtenção da menção de *Regular* implica a repetição do período ~~probatório de indução~~ quando obtida pela primeira vez, determinando a exoneração quando obtida pela segunda vez.
- No caso de repetição do período de indução, o docente deve desenvolver o projecto individual de formação e a acção pedagógica que lhe forem indicados, com o intuito de superar os aspectos do seu desempenho profissional identificados como negativos no respectivo processo de avaliação.
- 6.A obtenção da menção de *Insuficiente* no final do período ~~probatório de indução~~ determina a exoneração do docente do lugar do quadro em que se encontrava provisoriamente provido e a impossibilidade de voltar a candidatar-se à docência ~~num período de cinco anos escolares, no próprio ano ou no ano escolar seguinte, durante o qual não pode igualmente ser contratado para o exercício de funções docentes~~ a menos que demonstre ter completado a formação prevista no número anterior.
 - 7.O docente em período ~~probatório de indução~~ fica impossibilitado de acumular outras funções públicas ou privadas.
 - 8.A componente não lectiva de estabelecimento do docente em período probatório fica adstrita, quando necessário, à frequência de acções de formação, assistência a aulas de outros docentes ou à realização de trabalhos de grupo que forem indicados pelo professor orientador do período probatório.

Artigo 4852.º

Interrupção do período ~~probatório~~ de indução

- a)O período ~~probatório de indução~~ do docente que se encontre em situação de ~~licença por maternidade ou paternidade, faltas resultantes de acidente em serviço ou doença profissional, ou por isolamento profiláctico~~ ausências ao serviço legalmente equiparadas a prestação de trabalho efectivo por um período superior a seis semanas consecutivas ou interpoladas, é suspenso enquanto ~~durar o impedimento~~, sem prejuízo da manutenção dos direitos e regalias inerentes à continuidade do vínculo laboral.
- b)Finda a situação que determinou a suspensão prevista no número anterior, o docente retoma ou inicia o exercício efectivo das suas funções em período ~~probatório~~ de indução.
- e)Sem prejuízo da leccionação de um mínimo de 90 dias de aulas, o período probatório termina com a atribuição da primeira avaliação de desempenho, feita nos termos do presente Estatuto, sendo o docente nomeado definitivamente no dia 1 de Setembro imediato.



Artigo ~~49~~53.ºProfessor orientador do período ~~probatório~~de indução

1. O período ~~probatório~~de indução do docente é acompanhado e apoiado, nos planos didáctico, pedagógico e científico, por um professor do quadro de nomeação definitiva da respectiva unidade orgânica, preferencialmente do grupo de recrutamento ~~ou área disciplinar respectiva ou afim~~ respectivo e detentor de formação especializada na área de organização educacional em desenvolvimento curricular, supervisão pedagógica ou formação de formadores, e com avaliação de desempenho igual ou superior a *Bom* no ano imediatamente anterior, a designar pelo ~~presidente do conselho executivo~~coordenador do departamento curricular ou do conselho de docentes respectivo.
2. Compete ao professor orientador do período ~~probatório~~de indução a que se refere o número anterior:
- Apoiar a elaboração e acompanhar a execução do plano individual de trabalho;
 - Apoiar o docente em período ~~probatório~~de indução na preparação e planeamento das aulas, bem como na reflexão sobre a respectiva prática pedagógica, ajudando-o na sua melhoria;
 - Avaliar o trabalho individual desenvolvido pelo docente em período ~~probatório~~de indução;
 - Elaborar relatório circunstanciado da actividade desenvolvida, incluindo os dados da observação realizada e participar no processo de avaliação do desempenho do docente em período ~~probatório~~de indução;
 - O professor orientador do período ~~probatório~~de indução tem direito a perceber uma gratificação mensal, por orientando, equivalente a 15% do índice ~~400-108~~ da escala indiciária da carreira docente, a abonar em cada mês de efectiva orientação.

Artigo ~~53~~57.º

Perfil geral de desempenho

- a) O perfil geral de desempenho do educador de infância e dos professores dos ensinos básico e secundário enuncia referenciais comuns à actividade dos docentes de todos os níveis de ensino, evidenciando exigências para a organização dos projectos da respectiva formação e para o reconhecimento de habilitações profissionais docentes.
- ~~b) O perfil geral de desempenho constitui ainda o referencial fundamental a utilizar na avaliação do desempenho do pessoal docente.~~
- ~~c) Para efeitos de avaliação do desempenho são ainda relevantes os perfis específicos de desempenho profissional que estejam aprovados para os docentes de cada nível de docência e cada grupo disciplinar, os direitos e deveres estabelecidos no presente Estatuto e o cumprimento do regulamento interno e demais normativos legais e dos regulamentos fixados na unidade orgânica onde o docente presta serviço.~~

Artigo ~~54~~58.ºDimensões ~~funcionais~~ do perfil geral de desempenho



O perfil geral de desempenho do educador de infância e dos professores dos ensinos básico e secundário desenvolve-se nas seguintes dimensões de desempenho profissional:

- a) Dimensão profissional, social e ética da acção docente;
- b) Desenvolvimento do ensino e da aprendizagem;
- c) Participação na vida da escola e na relação com a comunidade;
- d) Desenvolvimento profissional ao longo da vida.

Artigo 559.º

Dimensão profissional, social e ética da acção docente

1. O docente promove aprendizagens curriculares, fundamentando a sua prática profissional num saber específico resultante da produção e uso de diversos saberes integrados em função das acções concretas da mesma prática, social e eticamente situada.
2. No âmbito do disposto no número anterior, o docente:
 - a) Assume-se como um profissional de educação, com a função específica de ensinar, pelo que recorre ao saber próprio da profissão, apoiado na investigação e na reflexão partilhada da prática educativa e enquadrado em orientações de política educativa para cuja definição contribui activamente;
 - b) Exerce a sua actividade profissional na escola, entendida como uma instituição educativa, à qual está socialmente cometida a responsabilidade específica de garantir a todos, numa perspectiva de escola inclusiva, um conjunto de aprendizagens de natureza diversa, designado por currículo, que, num dado momento e no quadro de uma construção social negociada e assumida como temporária, é reconhecido como necessidade e direito de todos para o seu desenvolvimento integral;
 - c) Fomenta o desenvolvimento da autonomia dos alunos e a sua plena inclusão na sociedade, tendo em conta o carácter complexo e diferenciado das aprendizagens escolares;
 - d) Promove a qualidade dos contextos de inserção do processo educativo, de modo a garantir o bem-estar dos alunos e o desenvolvimento de todas as componentes da sua identidade individual e cultural;
 - e) Identifica ponderadamente e respeita as diferenças culturais e pessoais dos alunos e demais membros da comunidade educativa, valorizando os diferentes saberes e culturas e combatendo processos de exclusão e discriminação;
 - f) Manifesta capacidade relacional e de comunicação, bem como equilíbrio emocional, nas várias circunstâncias da sua actividade profissional;
 - g) Assume a dimensão cívica e formativa das suas funções, com as inerentes exigências éticas e deontológicas que lhe estão associadas.

Artigo 5963.º

Conteúdo funcional

4. As funções do pessoal docente são exercidas com responsabilidade profissional e autonomia técnica e científica, sem prejuízo do número seguinte.





2.O docente desenvolve a sua actividade de acordo com as orientações de política educativa e observando as exigências dos currículos nacional e regional, dos programas e das orientações programáticas em vigor, do projecto educativo da-de escola e do projecto curricular da-de turma.

3.São funções genéricas do pessoal docente:

- a)Leccionar as disciplinas, matérias e cursos para que se encontra habilitado de acordo com as necessidades educativas dos alunos que lhe estejam confiados e no cumprimento do serviço docente que lhe seja atribuído;
- b)Planear, organizar e preparar as actividades lectivas dirigidas à turma ou grupo de alunos nas áreas disciplinares ou matérias que lhe sejam distribuídas;
- e)Conceber, aplicar, corrigir e classificar os instrumentos de avaliação das aprendizagens e participar no serviço de exames e reuniões de avaliação;
- ~~d)Identificar saberes e competências chave dos programas curriculares de forma a desenvolver situações didácticas em articulação permanente entre conteúdos, objectivos e situações de aprendizagem, adequadas à diversidade dos alunos~~Elaborar recursos e materiais didáctico-pedagógicos e participar na respectiva avaliação;
- ~~e)Gerir os conteúdos programáticos, criando situações de aprendizagem que favoreçam a apropriação activa, criativa e autónoma dos saberes da disciplina ou da área disciplinar, de forma integrada com o desenvolvimento de competências transversais~~Promover, organizar e participar em actividades complementares, curriculares e extracurriculares, incluídas no plano de actividades ou projecto educativo de escola, dentro e fora do recinto escolar;
- ~~f)Trabalhar em equipa com professores e outros profissionais, envolvidos nos mesmos processos de aprendizagem~~Organizar, assegurar e acompanhar as actividades de enriquecimento curricular dos alunos;
- ~~g)Desenvolver, como prática da sua acção formativa, a utilização correcta da língua portuguesa nas suas vertentes oral e escrita;~~
- h)Assegurar as actividades ~~educativas de apoio e enriquecimento curricular dos alunos, cooperando~~de apoio educativo, executar os planos de acompanhamento de alunos determinados pela administração educativa e cooperar na detecção e acompanhamento de dificuldades de aprendizagem;
- ~~i)Assegurar e desenvolver actividades educativas de apoio aos alunos, colaborando na detecção e acompanhamento de crianças e jovens com necessidades educativas especiais~~Acompanhar e orientar as aprendizagens dos alunos, em colaboração com os respectivos pais e encarregados de educação;
- ~~j)Utilizar adequadamente recursos educativos variados, nomeadamente as tecnologias de informação e comunicação, no contexto do ensino e das aprendizagens~~Facultar orientação e aconselhamento em matéria educativa, social e profissional dos alunos, em colaboração com os serviços especializados de orientação educativa;
- k)Utilizar a avaliação como elemento regulador e promotor da qualidade do ensino, das aprendizagens e do seu próprio desenvolvimento profissional;
- ~~l)Colaborar, no âmbito do conteúdo funcional da respectiva carreira, nas tarefas de manutenção da disciplina, de segurança e de orientação dos alunos;~~
- ~~m)Participar na construção, realização e~~nas actividades de avaliação ~~do projecto educativo e curricular de da~~ escola;





- ~~n) Participar nas actividades de administração e gestão da escola, nomeadamente no planeamento e gestão de recursos;~~
- ~~e) Participar em actividades institucionais, designadamente em serviços de exames e outras reuniões de avaliação;~~
- ~~p) Colaborar com as famílias e encarregados de educação no processo educativo, em projectos de orientação escolar e profissional;~~
- ~~q) Promover projectos de inovação e partilha de boas práticas, com outras escolas, instituições e parceiros sociais~~ Orientar a prática pedagógica supervisionada a nível de escola;
- ~~r) Fomentar a qualidade do ensino e das aprendizagens, promovendo a sua permanente actualização~~ Participar em actividades de investigação, inovação e experimentação científica e pedagógica ~~apoiado na reflexão e na investigação;~~
- ~~s) Fomentar o desenvolvimento da autonomia dos alunos, respeitando as suas diferenças culturais e pessoais, valorizando os diferentes saberes e culturas e combatendo processos de exclusão e discriminação;~~
- ~~t) Demonstrar capacidade relacional e de comunicação, assim como equilíbrio emocional nas mais variadas circunstâncias;~~
- ~~u) Desenvolver estratégias pedagógicas diferenciadas, promovendo aprendizagens significativas no âmbito dos objectivos curriculares de ciclo e de ano;~~
- ~~v) Assumir a sua actividade profissional, com sentido ético, cívico e formativo;~~
- ~~w) Desenvolver competências pessoais, sociais e profissionais para conceber respostas inovadoras às novas necessidades da sociedade do conhecimento;~~
- ~~x) Promover o seu próprio desenvolvimento profissional, criando situações de autoformação diversificadas, nomeadamente em equipa com outros profissionais, na resolução de problemas emergentes de educativas situações;~~
- ~~y) Avaliar as suas práticas, conhecimentos científicos e pedagógicos e gerir o seu próprio plano~~ Organizar e participar, como formando ou formador, em acções de formação contínua e especializada.

4. Para além das tarefas genéricas a que se refere o número anterior, aos docentes podem ser atribuídas as seguintes tarefas específicas de coordenação, orientação e avaliação:

- ~~a) Coordenação pedagógica do ano, ciclo ou curso;~~
 - ~~b) Direcção de centros de formação das associações de escolas;~~
 - ~~e) Exercício dos cargos de direcção da unidade orgânica;~~
 - ~~d) Coordenação de departamentos curriculares e conselhos de docentes;~~
 - ~~e) Orientação da prática pedagógica supervisionada a nível da escola;~~
 - ~~f) Coordenação de programas de desenvolvimento;~~
 - ~~g) Exercício das funções de professor supervisor;~~
 - ~~h) Participação no processo de avaliação do desempenho do pessoal docente e não docente das escolas;~~
- Participar nos processos de autoavaliação e heteroavaliação das unidades orgânicas e do sistema educativo regional;

Exercício das funções de acompanhamento e apoio à realização do período de indução.

Artigo 60.º





Funções específicas dos professores de apoio educativo

- ~~1. Para além das funções genéricas constantes do artigo anterior, compete especificamente aos professores de apoio educativo, designadamente:~~
 - ~~a) Apoiar, em ambiente lectivo ou fora dele, a actividade dos docentes a quem esteja atribuída a leccionação de uma turma;~~
 - ~~b) Executar as tarefas de natureza técnico-pedagógica específicas que, no âmbito do modelo de apoio educativo da unidade orgânica, constarem no seu projecto educativo;~~
 - ~~c) Substituir nas suas faltas e impedimentos os docentes a quem estejam atribuídas turmas;~~
 - ~~d) Coordenar, participar ou apoiar as actividades de natureza curricular e extracurricular realizadas no âmbito do modelo de apoio educativo da unidade orgânica;~~
 - ~~e) Executar as demais tarefas de natureza técnico-pedagógica de que sejam incumbidos no âmbito da execução do modelo de apoio educativo da unidade orgânica.~~
- ~~2. Os professores de apoio educativo nas escolas básicas integradas não estão afectos a qualquer dos estabelecimentos de educação e ensino nelas integrados.~~
- ~~3. No exercício das suas funções, os professores de apoio educativo podem, por decisão do órgão executivo da unidade orgânica, ser deslocados a todo o tempo para qualquer dos estabelecimentos de educação e ensino nela integrados.~~

Artigo ~~636~~⁶.º

Exercício de funções não docentes

- ~~1. Não são considerados na contagem do tempo de serviço docente efectivo, para efeitos de progressão na carreira docente e de posicionamento em concurso, os períodos referentes a requisição, destacamento e comissão de serviço para o exercício de funções não docentes, desde que não revistam natureza técnico-pedagógica.~~
- ~~2. Para efeitos do presente Estatuto, entende-se por funções de natureza técnico-pedagógica as que, pela sua especialização, especificidade ou especial relação com o sistema de educação e de ensino, requerem, para o respectivo exercício, as qualificações e exigências de formação próprias do pessoal docente.~~
- ~~3. Cabe ao director regional competente em matéria de administração educativa, mediante requerimento fundamentado do docente formulado antes do início do ano escolar a que respeita, considerar, em cada ano, como de natureza técnico-pedagógica as tarefas desempenhadas em exercício de funções não docentes, cabendo dessa decisão recurso hierárquico nos termos legais.~~
- ~~4. O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação de legislação própria que salvguarde o direito de acesso na carreira de origem pelo exercício de determinados cargos ou funções.~~
- ~~5. Os períodos referentes a requisição, destacamento e comissão de serviço no exercício de funções que revistam natureza técnico-pedagógica relevam na contagem do tempo de serviço docente efectivo para efeitos de~~





progressão na carreira se o docente obtiver na primeira avaliação do desempenho posterior ao regresso ao serviço docente efectivo menção qualitativa igual ou superior a *Bom*.

6. Para efeitos do disposto no número anterior, quando o período de afastamento do serviço docente tiver ultrapassado os 5-2 anos, o docente pode optar pela última menção qualitativa que lhe tenha sido atribuída antes do início do exercício de funções não docentes.

CAPÍTULO VIII

Avaliação do desempenho

Artigo ~~666~~9.º

Caracterização e objectivos

1. A avaliação do desempenho do pessoal docente desenvolve-se de acordo com os princípios consagrados no artigo 39.º da Lei de Bases do Sistema Educativo, incidindo sobre a actividade desenvolvida, individualmente ou em grupo, na instituição educativa, no plano da educação e do ensino e da prestação de outros serviços à comunidade e tendo em conta as qualificações profissionais, pedagógicas e científicas do docente.
2. A avaliação do desempenho do pessoal docente visa a melhoria da qualidade da educação e do ensino ministrados, através do desenvolvimento pessoal e profissional do docente, bem como a adequação da organização do sistema educativo às necessidades manifestadas pela comunidade no âmbito da educação, e realiza-se de acordo com parâmetros previamente definidos, tomando em consideração o contexto sócio-educativo em que o docente desenvolve a sua actividade profissional, devendo ser salvaguardados perfis mínimos de qualidade.
3. Constituem ainda objectivos da avaliação do desempenho:
 - a) Contribuir para a melhoria da acção pedagógica e da eficácia profissional dos docentes;
 - b) Contribuir para a valorização e o aperfeiçoamento individual do docente;
 - c) Permitir a inventariação das necessidades de formação e de reconversão profissional do pessoal docente;
 - d) Detectar os factores que influenciam o rendimento profissional do pessoal docente;
 - e) Facultar indicadores de gestão em matéria de pessoal docente;
 - f) Favorecer o trabalho colaborativo dos docentes, orientado para os resultados escolares;
 - g) Promover a transparência e a simplicidade dos procedimentos que motivem os docentes para a obtenção de resultados e a demonstração das suas competências e capacidades;
 - h) Promover a excelência e a qualidade dos serviços prestados à comunidade.
4. No quadro das suas competências, incumbe aos serviços de tutela inspectiva da educação o acompanhamento global do processo de avaliação do desempenho do pessoal docente.
5. Os docentes que exerçam, **em exclusividade**, cargos ou funções cujo enquadramento normativo ou estatuto salgarde o direito de acesso na carreira de origem, e não tenham funções lectivas distribuídas, são dispensados da avaliação de desempenho a que se refere o presente Estatuto, considerando-se avaliados com a menção qualitativa mínima que for exigida para efeitos de progressão na carreira docente, relativamente ao período de exercício naqueles cargos ou funções.





Artigo 6871.º

Âmbito e periodicidade

1. ~~A avaliação concretiza-se através da aferição dos padrões de qualidade do desempenho profissional e das condições de desenvolvimento das competências, nas seguintes dimensões:~~
 - a) ~~Vertente social e ética;~~
 - b) ~~Desenvolvimento do ensino e da aprendizagem;~~
 - c) ~~Participação na escola e relação com a comunidade escolar;~~
 - d) ~~Desenvolvimento profissional ao longo da vida, incluindo o percurso no domínio da formação contínua.~~
2. ~~A avaliação dos docentes integrados na carreira realiza-se em cada ano escolar em que o docente tenha leccionado um mínimo de 90 dias de aulas e reporta-se à actividade docente desenvolvida durante este período.~~
3. ~~A avaliação dos docentes em período probatório é feita no final do mesmo e reporta-se à actividade desenvolvida no seu decurso.~~
4. ~~A avaliação do pessoal docente contratado realiza-se no final do período de vigência do respectivo contrato e antes da sua eventual renovação, desde que o docente tenha leccionado um mínimo de 90 dias de aulas.~~
5. ~~Para efeitos de progressão na carreira, a avaliação atribuída deve ser em número igual ao número de anos de serviço exigido como requisito de tempo de progressão na carreira.~~

Artigo 6972.º

Intervenientes no processo de avaliação

1. ~~Intervêm no processo de avaliação do desempenho:~~
 - a) ~~Os avaliadores;~~
 - b) ~~Os avaliados;~~
 - c) ~~A comissão de coordenação da avaliação do desempenho;~~
2. ~~Consideram-se avaliadores do processo:~~
 - a) ~~O coordenador do departamento curricular onde o docente se insere;~~
 - b) ~~O conselho executivo da unidade orgânica onde o docente presta serviço.~~
3. ~~A avaliação global é homologada pelo presidente do conselho executivo da unidade orgânica.~~
4. ~~Compete ao conselho executivo da unidade orgânica, em especial:~~
 - a) ~~Garantir a permanente adequação do processo de avaliação às especificidades da escola;~~
 - b) ~~Coordenar e controlar o processo de avaliação de acordo com os princípios e regras definidos no presente Estatuto;~~
5. ~~A avaliação dos docentes que exercem as funções de coordenador de departamento é assegurada por um dos membros do conselho executivo.~~
6. ~~Os membros dos conselhos executivos, das comissões executivas provisórias e das comissões executivas instaladoras são avaliados pelo director regional competente em matéria de administração educativa em~~





~~processo específico, sujeito às normas aplicáveis à avaliação do pessoal dirigente da administração regional autónoma.~~

~~7. No quadro das suas competências, incumbe ao serviço de tutela inspectiva da educação o acompanhamento global do processo de avaliação do desempenho do pessoal docente.~~

~~8. O acompanhamento e a monitorização da operacionalização do sistema de avaliação dos docentes cabem ao Conselho Coordenador do Sistema Educativo, o qual procederá anualmente à análise global das menções obtidas pelos docentes de cada unidade orgânica.~~

Artigo 7073.º

Comissão de coordenação da avaliação

~~1. Em cada unidade orgânica do sistema educativo funciona uma comissão de coordenação da avaliação composta por um presidente e quatro vogais, eleitos, nos termos do número seguinte, entre os docentes com nomeação definitiva no quadro da unidade orgânica com pelo menos 5 anos de serviço.~~

~~2. Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o presidente da comissão é obrigatoriamente o presidente do conselho pedagógico, sendo os vogais eleitos por maioria absoluta dos membros daquele conselho em efectividade de funções, para mandatos coincidentes com o mandato do presidente.~~

~~3. O mandato da comissão coincide com o mandato do presidente do conselho pedagógico, procedendo-se à eleição para completamento de mandato, nos termos do número anterior, dos vogais substitutos que se mostrem necessários.~~

~~4. Quando o presidente do conselho pedagógico seja membro do conselho executivo ou seu assessor, é substituído na presidência da comissão de coordenação da avaliação por um docente especificamente eleito para tal nos termos do número anterior.~~

~~5. Compete à comissão de coordenação da avaliação:~~

- ~~a) Garantir o rigor do sistema de avaliação, designadamente através da emissão de directivas para a sua aplicação e da validação ou confirmação dos dados constantes das fichas de avaliação;~~
- ~~b) Validar as avaliações de *Excelente*, *Muito Bom* ou *Insuficiente*;~~
- ~~c) Proceder à avaliação do desempenho nos casos de ausência de avaliador e propor as medidas de acompanhamento e correcção do desempenho insuficiente.~~
- ~~d) Atribuir a classificação final de desempenho.~~

~~6. A comissão delibera por maioria e sempre na presença de todos os seus membros.~~

Artigo 7174.º

Processo de avaliação

~~1. O processo de avaliação do desempenho compreende as seguintes fases sequenciais:~~

- ~~a) O docente elabora, em cada ano escolar, um relatório de autoavaliação sobre a sua prática profissional, identificando a formação contínua realizada e certificada;~~
- ~~b) Até 5 de Julho, o docente entrega ao coordenador do departamento curricular o relatório de autoavaliação acompanhado das grelhas de avaliação preenchidas na parte que se lhe refere;~~





- e) Até 15 de Julho, o coordenador do departamento curricular e o órgão executivo preenchem os itens do formulário de avaliação que lhes competem;
 - d) Até 25 de Julho o órgão executivo e o coordenador de departamento, conjuntamente, reúnem com cada um dos avaliados e comunicam-lhe a notação atribuída em cada item e entregam o relatório de autoavaliação e as grelhas preenchidas à comissão coordenadora da avaliação.
 - e) A comissão coordenadora da avaliação procede à conferência e validação dos dados constantes da proposta de classificação final e, quando o entenda, à audição do avaliado;
 - f) Até 15 de Setembro, a comissão coordenadora da avaliação devolve ao órgão executivo os documentos de avaliação, acompanhados das deliberações que sobre eles entenda tomar.
 - g) Até 20 de Setembro, o presidente do órgão executivo procede à homologação da classificação final.
2. Na reunião a que se refere a alínea d) do número anterior, o avaliado é convidado a pronunciar-se sobre a avaliação que lhe é proposta, podendo, se assim o desejar, registar a sua posição quanto à mesma, em declaração escrita a apensar à grelha de avaliação.
3. A validação das propostas de avaliação final correspondentes à menção de *Insuficiente*, *Muito Bom* e de *Excelente* implica confirmação formal, assinada por todos os membros da comissão coordenadora da avaliação, de cumprimento dos correspondentes requisitos.
4. As funções atribuídas nos números anteriores ao coordenador de departamento são exercidas, no que respeita à avaliação de docentes em período probatório, pelo professor orientador do período probatório.

Artigo 7275.º

Itens de classificação

1. A avaliação efectuada pelo coordenador do departamento curricular pondera o envolvimento e a qualidade científico-pedagógica do docente, com base na apreciação dos seguintes parâmetros classificativos:
- a) Preparação e organização das actividades lectivas;
 - b) Realização das actividades lectivas;
 - c) Grau de cumprimento das orientações curriculares e programáticas;
 - d) Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos;
 - e) Participação nas actividades do departamento curricular;
 - f) Adequação, fidedignidade e qualidade do relatório de autoavaliação.
2. Na avaliação efectuada pela direcção executiva são ponderados, em função de dados estatísticos disponíveis, os seguintes indicadores de classificação:
- a) Nível de assiduidade;
 - b) Progresso dos resultados escolares dos alunos, tendo em conta o contexto escolar e sócio-educativo do aluno;
 - c) Diferenciação do absentismo e abandono escolares por motivos comprovadamente imputáveis ao docente;
 - d) Participação do docente nas actividades escolares e apreciação do seu trabalho colaborativo;
 - e) Acções de formação contínua frequentadas;
 - f) Exercício de outros cargos ou funções de natureza pedagógica;
 - g) Dinamização de projectos de investigação e inovação e desenvolvimento pedagógico;





- h) ~~Actividade como formador no processo de formação contínua do pessoal docente;~~
- i) ~~Funcionamento de clubes escolares e outras actividades de apoio aos alunos;~~
- j) ~~Relação com os pais e encarregados de educação dos alunos a cargo;~~
- k) ~~Adequação, fidedignidade e qualidade do relatório de autoavaliação.~~

~~3. A classificação dos parâmetros definidos para a avaliação de desempenho deve atender a múltiplas fontes de dados através da recolha, durante o ano escolar, dos elementos relevantes de natureza informativa, designadamente:~~

- a) ~~Relatórios certificativos de presença;~~
- b) ~~Relatório de autoavaliação;~~
- c) ~~Observação de aulas;~~
- d) ~~Análise de instrumentos de gestão curricular;~~
- e) ~~Instrumentos de avaliação pedagógica e seus resultados;~~
- f) ~~Planificação das aulas e outros instrumentos de avaliação utilizados com os alunos.~~

~~4. Para efeitos do disposto no artigo anterior, deve o conselho executivo calendarizar a observação, conjunta ou isoladamente, pelos membros do conselho executivo e seus assessores e pelo coordenador de departamento curricular de, pelo menos, duas aulas leccionadas pelo docente.~~

~~5. Sem prejuízo de pelo menos uma aula ser observada por uma das entidades referidas no número anterior, quando o considere necessário, o conselho executivo pode delegar a observação das aulas num docente de nomeação definitiva na unidade orgânica ou noutra.~~

~~6. O docente pode solicitar, em requerimento escrito dirigido ao presidente do conselho executivo, a observação de até duas aulas extra, a calendarizar pelo conselho executivo, quando considere que a aula observada não foi representativa do seu desempenho docente.~~

Artigo 7376.º

Grelhas de avaliação

~~1. O processo de avaliação implica a utilização de grelhas de avaliação normalizadas, nas quais se incluirá a definição de cada um dos factores que integram as componentes de competências e atitudes pessoais do docente, bem como a descrição do comportamento profissional que lhes corresponde.~~

~~2. As grelhas de avaliação normalizadas são as que constam do Anexo I ao presente Estatuto, do qual fazem parte integrante.~~

~~3. As grelhas de avaliação, preenchidas com a autoavaliação do docente, são entregues apenas ao relatório de autoavaliação a que se refere o artigo anterior.~~

Artigo 7477.º

Relatório de autoavaliação

~~1. O relatório de autoavaliação é elaborado pelo docente, em formato livre, e deve versar as evidências que possam concorrer para melhor esclarecimento dos critérios constantes dos números 1 e 2 do artigo anterior.~~





~~2.O relatório de autoavaliação pode ser acompanhado dos documentos probatórios e de coadjuvação da análise que o docente considere adequados.~~

~~Artigo 7679.º~~

~~Sistema de classificação~~

~~1.O resultado final da avaliação do docente corresponde ao somatório das pontuações obtidas em cada um dos itens de avaliação, normalizado para uma escala de avaliação de 0 a 10, arredondada por excesso à décima mais próxima, e comporta as seguintes menções qualitativas:~~

- ~~a)Excelente— de 9,0 a 10 valores;~~
- ~~b)Muito Bom— de 8,0 a 8,9 valores;~~
- ~~c)Bom— de 6,5 a 7,9 valores;~~
- ~~d)Regular— de 5, a 6,4 valores;~~
- ~~e)Insuficiente— de 0,0 a 4,9 valores.~~

~~2.A atribuição da menção de *Excelente* deve ainda especificar os contributos relevantes proporcionados pelo avaliado à escola, tendo em vista a sua inclusão numa base de dados sobre boas práticas e é objecto de publicação no *Jornal Oficial* por despacho do director regional competente em matéria de administração educativa.~~

~~3.Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a atribuição da menção qualitativa igual ou superior a *Bom* fica, em qualquer circunstância, dependente do cumprimento de, pelo menos, 95% do serviço lectivo que ao docente tiver sido distribuído no ano escolar a que se reporta a avaliação.~~

~~4.Qualquer que seja a pontuação obtida, a menção de *Insuficiente* é sempre atribuída quando, em processo conduzido pelo serviço de tutela inspectiva da educação, se verificar uma das seguintes condições:~~

- ~~a)Tenha sido demonstrada a incapacidade científica ou pedagógica do docente para ministrar os conteúdos das disciplinas que deva leccionar;~~
- ~~b)O docente tenha problemas persistentes e injustificados na manutenção da disciplina dos alunos durante a realização das actividades lectivas que lhe estão atribuídas;~~
- ~~c)Tenha sido provado que o comportamento ético e profissional do docente são incompatíveis com o perfil traçado no presente Estatuto.~~

~~5.Para efeitos de avaliação não relevam as faltas que, nos termos do regime de férias, faltas e licenças aplicável aos funcionários da administração pública regional, são consideradas como equiparadas a serviço efectivo, com excepção das faltas por motivos de saúde que não se enquadrem numa das seguintes categorias:~~

- ~~a)Tenha resultado da ida a uma consulta médica fora da ilha de residência necessária e seja acompanhada de declaração passada pela autoridade sanitária da referida ilha em que se ateste que a especialidade médica não está nela disponível nem se verificará vinda de especialista adequado em tempo útil face à patologia em causa;~~
- ~~b)Seja comprovada por certificado de incapacidade temporária ou atestado emitido por unidade de saúde sita na ilha de residência necessária e seja acompanhado por declaração sob compromisso de honra, prestada pelo docente, de como não abandonou a ilha no período em causa;~~
- ~~c)Resulte da necessidade de cuidados pós-internamento ou pós-intervenção cirúrgica feita em regime ambulatorio.~~



**Artigo 7780.º****Reclamação e recurso**

- ~~1. Homologada a avaliação, esta é imediatamente dada a conhecer ao avaliado, através da assinatura presencial do documento de avaliação ou, caso o docente não se encontre na escola e não seja viável o seu contacto, através do envio por correio registado com aviso de recepção de cópia da grelha de avaliação correspondente e da menção atribuída.~~
- ~~2. O docente pode apresentar recurso, com efeito suspensivo, no prazo de cinco dias úteis após o conhecimento ou a recepção da notificação, para o director regional competente em matéria de administração educativa, que decide no prazo máximo de 30 dias.~~
- ~~3. O recurso não pode fundamentar-se na comparação entre resultados de avaliações, do próprio ou de outros.~~

Artigo 7881.º**Efeitos da avaliação**

1. A atribuição da menção qualitativa de *Excelente* ~~durante num ano dois anos consecutivos~~ permite a redução de um ano no tempo de serviço docente exigido para efeitos de progressão para o escalão ~~superior seguinte~~ da carreira.
2. A atribuição da menção de *Muito Bom* ~~durante em quatro dois anos consecutivos~~ permite reduzir em um ano o tempo mínimo de serviço docente exigido para efeitos de progressão na carreira.
- ~~3. O disposto nos números anteriores não é cumulativo com a atribuição dos prémios de desempenho a que se refere o artigo 89.º do presente Estatuto, cabendo ao docente optar, para cada período, pela bonificação ou pelo prémio de desempenho.~~
- ~~4.3.~~ A atribuição da menção qualitativa de *Bom* determina que seja considerado o período de tempo a que respeita para efeitos de progressão na carreira.
- ~~5.4.~~ A atribuição da menção qualitativa de *Regular* implica a contagem do período de tempo avaliado para efeitos de antiguidade na carreira.
- ~~6.5.~~ A atribuição da menção qualitativa de *Insuficiente* implica:
 - a) A não contagem do período a que respeita para efeitos de progressão na carreira;
 - b) Fundamento para a não renovação do contrato de trabalho.
- ~~7.6.~~ A primeira atribuição da menção qualitativa de *Insuficiente* a docente integrado na carreira determina a sua permanência no escalão em que se encontra, devendo ser acompanhada de uma proposta de formação contínua que lhe permita superar os aspectos do seu desempenho profissional identificados como negativos no respectivo processo de avaliação.
8. A atribuição ao docente provido em lugar do quadro de duas classificações consecutivas ou de três interpoladas de *Insuficiente* determina a cessação de distribuição de serviço lectivo e a transição, no primeiro dia do ano escolar imediato, do mesmo para a carreira técnica ou técnica superior, nos termos da lei geral, em lugar a aditar automaticamente ao quadro regional de ilha e a extinguir quando vagar.





Artigo 7982.º

Garantias do processo de avaliação

1. O processo de avaliação tem carácter confidencial, ficando todos os intervenientes no processo obrigados ao dever de sigilo.
2. O docente avaliado tem o direito de examinar todos os documentos, estatísticas ou outras evidências que tenham servido para a sua avaliação, devendo ser-lhe facultada cópia gratuita de todos eles.



**CAPÍTULO IX****Aquisição de outras habilitações e capacitações****Artigo ~~80~~83.º****Aquisição de outras habilitações por docentes profissionalizados**

1. A aquisição por docentes profissionalizados com licenciatura cuja duração curricular tenha sido igual ou superior a quatro anos lectivos, integrados na carreira, do grau de mestre em Ciências da Educação ou em domínio directamente relacionado com o respectivo grupo de docência determina, para efeitos de progressão na carreira, a bonificação de dois anos no tempo de serviço do docente com classificação de desempenho de *Bom*, sem prejuízo da permanência mínima de um ano de serviço completo no escalão seguinte àquele em que se encontra.
2. A aquisição por docentes profissionalizados com licenciatura ou mestrado, integrados na carreira, do grau de doutor em Ciências da Educação ou em domínio directamente relacionado com o respectivo grupo de docência determina a bonificação de, respectivamente, quatro ou dois anos no tempo de serviço do docente com classificação de desempenho de *Bom*, sem prejuízo da permanência mínima de um ano de serviço completo no escalão em que se encontre à data da aquisição do grau académico.
3. O disposto nos números anteriores é aplicável aos docentes que, nos termos legais, foram dispensados da profissionalização.
- ~~4. Se o docente tiver beneficiado, especificamente para a aquisição de tal formação, de qualquer regime de faltas ou dispensas de serviço, incluindo a licença sabática e a equiparação a bolseiro, não beneficia do disposto nos números anteriores.~~
- ~~5.4.~~ Para além dos cursos que para os efeitos do presente artigo tenham sido reconhecidos como relevantes pelo Ministério da Educação ou pela administração educativa da Região Autónoma da Madeira, os mestrados e doutoramentos que determinem bonificação de tempo de serviço para efeitos de progressão na carreira devem obrigatoriamente obedecer cumulativamente às seguintes condições:
 - a) Estarem organizados segundo modelo legalmente fixado e serem conferidos por estabelecimento de ensino superior português legalmente instituído, ou reconhecido como seu equivalente, nos termos da legislação aplicável;
 - b) Versarem um tema enquadrado na área das Ciências da Educação ou em área directamente conexas com a área científica correspondente ao grupo de recrutamento a que o docente pertence.
- ~~6.5.~~ A concessão da bonificação de tempo de serviço para efeitos de progressão na carreira é concedida por despacho do director regional competente em matéria de administração educativa, mediante requerimento do interessado instruído com os seguintes documentos:
 - a) Requerimento contendo a identificação do docente e a indicação do quadro e grupo de docência em que se integra;
 - b) Certificado de obtenção do grau académico ou sua equivalência em Portugal;
 - c) Nome do curso e do estabelecimento que o ministrou;
 - d) Acto ou actos normativos que aprovaram a estrutura curricular e o plano de estudos que serviu de base ao grau obtido;





- e) Listagem das disciplinas que constituíram a parte escolar do plano de estudos, quando aplicável, incluindo a explicitação das áreas científicas das unidades curriculares obrigatórias e facultativas realizadas e o número de unidades de crédito que lhe correspondem;
- f) Cópia da dissertação;
- g) Outros elementos que permitam a caracterização do grau e a determinação do seu enquadramento científico.

7.6. O reposicionamento produz efeitos no primeiro dia do ~~ano-escolar~~mês subsequente àquele em que tenha sido proferido o despacho referido no número anterior.

Artigo ~~828~~5.º

Qualificação para o exercício de outras funções educativas

~~a)1.~~ A qualificação para o exercício de outras funções educativas, nos termos do disposto no artigo 36.º da Lei de Bases do Sistema Educativo, por docentes profissionalizados integrados na carreira adquire-se pela frequência com aproveitamento de cursos de licenciatura, de cursos de estudos superiores especializados e de cursos especializados em escolas superiores, realizados em instituições de formação para o efeito competentes, nas seguintes áreas:

a) Educação Especial;

~~a)b)~~ Administração Escolar;

~~b)c)~~ Administração Educacional;

~~e)d)~~ Animação Sócio-Cultural;

~~d)e)~~ Educação de Adultos;

~~e)f)~~ Orientação Educativa;

~~f)g)~~ Supervisão Pedagógica e Formação de Formadores;

~~g)h)~~ Gestão e Animação da Formação;

~~h)i)~~ Comunicação Educacional e Gestão da Informação.

~~b)1.~~ Constitui ainda qualificação para o exercício de outras funções educativas a aquisição, por docentes profissionalizados integrados na carreira, de pós-graduação adequada ou dos graus de mestre e de doutor nas áreas referidas no número anterior.

~~e)1.~~ A aquisição de licenciatura ou diploma de estudos superiores especializados em domínio que vise a qualificação para o exercício de outras funções educativas, nos termos do disposto no n.º 1, por docentes profissionalizados integrados na carreira determina a mudança para o escalão correspondente àquele em que o docente se encontraria se tivesse ingressado na carreira com o grau de licenciado, no qual o docente cumprirá o mínimo de um ano de serviço completo.

Artigo ~~838~~6.º

Exercício de outras funções educativas

1. O docente que se encontre qualificado para o exercício de outras funções educativas, nos termos do artigo anterior, é obrigado ao desempenho efectivo dessas mesmas funções quando para tal tenha sido eleito ou





designado, salvo nos casos em que, por despacho do director regional competente em matéria de administração educativa, sejam reconhecidos motivos atendíveis e fundamentados que o incapacitem para aquele exercício.

2.1. A recusa pelo docente que se encontre qualificado para o exercício de outras funções educativas, nos termos do artigo anterior, do desempenho efectivo dessas mesmas funções, quando para tal tenha sido eleito ou designado, determina, no primeiro momento de avaliação de desempenho a ela subsequente, a atribuição da menção qualitativa de *Insuficiente* nos termos e para os efeitos do disposto no artigo **6669.º** e seguintes do presente Estatuto.

Artigo **8588.º**

Índices remuneratórios

- 4.** A carreira docente é remunerada de acordo com as escalas indiciárias constante do Anexo II ao presente Estatuto, do qual faz parte integrante.
- 2.** A retribuição mensal devida pelo exercício de funções docentes em regime de contrato de trabalho, com horário completo, nos termos do artigo **5054.º** do presente Estatuto, é igualmente determinada pelos índices constantes do Anexo II ao presente Estatuto.
- 3.** A retribuição horária devida pela prestação de funções em regime de ~~contrato ou de aquisição de serviços como formador de cursos profissionais ministrados em escolas públicas~~ é igualmente determinada pelos índices constantes no Anexo II para os docentes contratados, considerando-se como profissionalizados os que sejam detentores de certificado de formador válido para a área a ministrar.
- 4.** O valor a que corresponde o índice 100 das escalas indiciárias e índices referidos nos números anteriores é o que estiver fixado para os docentes directamente dependentes da administração central.

Artigo **8689.º**

Remuneração de outras funções educativas

1. O exercício efectivo de outras funções educativas para as quais o docente se encontre qualificado determina o abono de remuneração superior à que pelo docente é auferida no escalão da carreira onde se encontra.
- 2.1.** Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a remuneração a auferir pelo exercício de outras funções educativas por docentes habilitados nas áreas de especialização referidas no n.º 1 do artigo 82.º do presente Estatuto é fixada em **4510%** do índice **400-218** da escala indiciária da carreira dos educadores de infância e dos professores dos ensinos básico e secundário constante do seu Anexo II.
- 3.1.** A remuneração a auferir pelo exercício de funções nos órgãos de administração e gestão e nas estruturas de gestão intermédia das unidades orgânicas do sistema educativo por docentes que se encontrem habilitados nas respectivas áreas, nos termos do n.º 1 do artigo 82.º do presente Estatuto, é fixada pelo diploma que estabelece o regime jurídico de criação, autonomia e gestão das unidades orgânicas do sistema educativo regional.
- 4.1.** Beneficiam ainda de uma gratificação, fixada em **4510%** do índice **400-218** da escala indiciária da carreira dos educadores de infância e dos professores dos ensinos básico e secundário, os docentes a quem esteja atribuído serviço de atendimento directo no ensino recorrente mediatizado.



Artigo ~~117~~120.º

Duração semanal

- a) O pessoal docente em exercício de funções é obrigado à prestação de trinta e cinco horas semanais de serviço.
- b) O horário semanal dos docentes integra uma componente lectiva e uma componente não lectiva e desenvolve-se em cinco dias de trabalho ~~no estabelecimento~~.
- e) No horário de trabalho do docente são obrigatoriamente registadas as horas semanais de serviço, com excepção da componente não lectiva destinada a trabalho individual e da participação em reuniões de natureza pedagógica convocadas nos termos legais que decorram de necessidades ocasionais.
- d) A duração semanal do serviço docente prestado na unidade orgânica afere-se em tempo global, de modo ininterrupto, pelas horas de entrada e de saída do estabelecimento de educação ou ensino onde o docente presta serviço, nele se incluindo, sem prejuízo dos respectivos limites legais, as componentes lectiva e não lectiva a nível do estabelecimento.
- e) A duração semanal global do serviço docente prestado a nível do estabelecimento, aferida em períodos de sessenta minutos, é igual ao número de horas da componente lectiva em início de carreira concretamente aplicável ao nível e ciclo de ensino que o docente lecciona, acrescida de uma hora na educação pré-escolar e no primeiro ciclo do ensino básico, quando em regime de monodocência, e de duas horas nos restantes casos.

Um dia de trabalho prestado no estabelecimento de educação ou de ensino não pode exceder as sete horas, sendo considerado trabalho extraordinário o que transponha esse limite.

A componente não lectiva semanal destinada a trabalho individual não pode ser inferior a:

- a) 8 horas para os educadores de infância e docentes do primeiro ciclo do ensino básico;
- b) 10 horas para os docentes dos 2º e 3º ciclos do ensino básico;
- c) 12 horas para os docentes que leccionam exclusivamente ao ensino secundário e para os de educação especial.

Artigo ~~118~~121.º

Componente lectiva

- a) Para além das aulas ministradas aos alunos das turmas atribuídas ao docente, a componente lectiva integra o seguinte:
 - a) Os apoios educativos de carácter sistemático, entendendo-se como tal aqueles que correspondam à prestação de serviço lectivo devidamente preparado e com objectivos previamente definidos a um grupo determinado e nominal de alunos;
 - b) As aulas de substituição resultantes da necessidade de suprir as ausências imprevistas de duração não superior a cinco dias na educação pré-escolar e no 1.º ciclo do ensino básico ou a dez dias nos restantes casos.
- b) A componente lectiva do pessoal docente da educação pré-escolar e do 1.º ciclo do ensino básico é de vinte e cinco horas semanais.





e)A componente lectiva do pessoal docente dos ~~restantes ciclos e níveis de 2º e 3º ciclos do~~ ensino básico é de vinte e duas horas semanais.

A componente lectiva do pessoal docente do ensino secundário, desde que prestada na totalidade deste nível de ensino, é de vinte horas semanais.

A componente lectiva dos docentes da educação e ensino especial é de vinte horas semanais.

d)Sem prejuízo do disposto no n.º 5 do artigo anterior, para efeitos do cômputo da componente lectiva, prevista nos números anteriores, considera-se como hora lectiva o tempo de aula que não exceda cinquenta minutos.

e)Cada aula pode ser constituída por um tempo lectivo de duração não inferior a quarenta e cinco minutos, ou por dois tempos que, no seu conjunto, não ultrapassem cento e dez minutos.

Artigo ~~119~~122.º

Organização da componente lectiva

1. Na organização da componente lectiva será tido em conta o máximo de turmas e de níveis curriculares a atribuir a cada docente, de molde a, considerados os correspondentes programas, assegurar-lhe o necessário equilíbrio global, garantindo um elevado nível de qualidade ao ensino.
2. Para os efeitos do disposto no número anterior, o número de aulas semanais a atribuir ao docente não pode ser superior ao número de horas que constituem a componente lectiva semanal a que está obrigado, não devendo ser atribuídos mais de três níveis curriculares disciplinares ou não disciplinares distintos, salvaguardadas as situações em que o número de docentes ao serviço do estabelecimento de ensino não permita outra distribuição.
3. É vedada ao docente a prestação diária de mais de cinco horas lectivas consecutivas ou sete interpoladas.
- ~~4. Os docentes que gozem de dispensa para amamentação ou aleitação têm o seu horário ajustado para que não haja coincidência entre as horas destinadas a amamentação ou aleitação e a sua componente lectiva, excepto nos casos em que tal não seja, comprovadamente, possível.~~
- 5.4. Excepto nos casos em que a lei disponha diferentemente, a componente lectiva tem precedência sobre qualquer outro serviço oficial, sendo vedada a convocação de reuniões ou distribuição de tarefas de qualquer natureza que impliquem a não realização de aulas.

Artigo ~~123~~126.º

Serviço docente extraordinário

- ~~1.~~ Considera-se serviço docente extraordinário aquele que, por determinação do órgão executivo, for prestado para além do serviço docente registado no horário semanal do docente ou da componente lectiva a cujo cumprimento o docente está obrigado, sem prejuízo pelo disposto no número 6 do artigo 117.º
- ~~2.~~ O docente não pode recusar-se ao cumprimento do serviço extraordinário que lhe for distribuído resultante de situações ocorridas no decurso do ano lectivo, podendo, no entanto, solicitar dispensa da respectiva prestação por motivos atendíveis.
- ~~3.~~ O serviço docente extraordinário não pode exceder cinco horas por semana, salvo casos excepcionais devidamente fundamentados e autorizados pelo director regional competente em matéria de administração





educativa, na sequência de pedido devidamente fundamentado do órgão executivo da unidade orgânica onde o serviço deva ser prestado, com a concordância do docente.

4. Para efeitos do disposto no número anterior, não é considerado o serviço docente extraordinário previsto no n.º 2.
5. O cálculo do valor da hora lectiva extraordinária tem por base a duração da componente lectiva do docente, nos termos previstos no artigo ~~118~~121.º do presente Estatuto.
6. É vedado distribuir serviço docente extraordinário aos docentes que se encontrem ao abrigo do estatuto do trabalhador estudante e de apoio a filhos deficientes, aos que beneficiem de redução da componente lectiva nos termos do artigo seguinte e ainda àqueles que beneficiem de dispensa da componente lectiva nos termos do artigo ~~127~~130.º e seguintes, salvo nas situações em que tal se manifeste necessário para completar o horário semanal do docente em função da carga horária da disciplina que ministra.

Artigo ~~124~~127.º

Redução da componente lectiva

~~1. A componente lectiva de trabalho semanal a que estão obrigados os~~ Os docentes da educação pré-escolar e dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário é sucessivamente reduzida, nos termos seguintes restantes ciclos e níveis de ensino podem beneficiar de uma redução da componente lectiva a que estão obrigados, nos seguintes termos:

- a) De duas cinco horas logo que os docentes atinjam 50 anos de idade e 15 anos de serviço docente;
- ~~b) De mais duas horas logo que os docentes atinjam 55 anos de idade e 20 de serviço docente;~~
- ~~e) b)~~ De mais quatro oito horas, logo que os docentes atinjam 60 anos de idade e 25 de serviço docente.

Em alternativa, poderão gozar de uma dispensa anual da componente lectiva semanal, num máximo de três anos, nos seguintes termos:

um ano, logo que atinjam 50 anos de idade e 15 de serviço docente;

um ano, logo que atinjam 55 anos de idade e 20 de serviço docente;

um ano, logo que atinjam 60 anos de idade e 25 de serviço docente.

~~2. Os docentes da educação pré-escolar e do 1.º ciclo do ensino básico em regime de monodocência, que completarem 60 anos de idade, independentemente de qualquer outro requisito, podem optar pela redução de oito horas da respectiva componente lectiva semanal, podendo ainda requerer a concessão de dispensa da componente lectiva semanal por um período máximo de dois anos escolares.~~

3. As reduções da componente lectiva apenas produzem efeitos no início do ano escolar imediato ao da verificação dos requisitos exigidos.

4. A redução da componente lectiva do horário de trabalho a que o docente tenha direito, nos termos dos números anteriores, determina o acréscimo correspondente da componente não lectiva a nível de estabelecimento de ensino, mantendo-se a obrigatoriedade de prestação pelo docente de trinta e cinco horas de serviço semanal.

5. Os docentes a que se refere o n.º 2, ~~quando em gozo da dispensa da componente lectiva,~~ ficam obrigados à prestação de 35 horas semanais de trabalho a nível do estabelecimento de educação ou ensino, nos **termos do artigo 121.º** do presente Estatuto, não lhes podendo, sem a sua anuência, ser atribuído o serviço de substituição a que se refere a alínea e) do n.º 5 daquele artigo.



Artigo ~~125~~128.º

Docentes com horário acrescido

1. Os docentes que beneficiem da redução ou dispensa da componente lectiva previstas no artigo anterior podem optar por manter a componente lectiva prevista no artigo 118.º do presente Estatuto.
2. ~~Os docentes que optem pelo regime de horário acrescido previsto no número anterior são remunerados de acordo com índices remuneratórios específicos, constantes do Anexo II ao Estatuto ora aprovado. No caso de opção de manutenção da componente lectiva, o docente é abonado, por cada hora semanal acrescida ao horário lectivo que resultaria da redução, de acordo com o disposto no artigo 87.º do presente Estatuto.~~
3. O regime de horário acrescido é solicitado até 15 de Maio do ano escolar anterior, podendo apenas ser concedido quando a unidade orgânica disponha de horas lectivas que não possam ser atribuídas a docentes do respectivo quadro.

Artigo ~~145~~148.º

Faltas

1. Falta é a ausência do docente durante a totalidade ou parte do período diário de presença obrigatória no estabelecimento de educação ou de ensino ou em local a que se deva deslocar em exercício de funções.
2. É considerado um dia de falta a ausência a um número de horas igual ao quociente da divisão por 5 do número de horas de serviço semanal distribuído ao docente.
3. As faltas por períodos inferiores a um dia são adicionadas no decurso do ano escolar, para efeitos do disposto do número anterior.
4. A falta ao serviço lectivo, quando dependa de autorização, apenas pode ser permitida desde que ~~se encontrem reunidos, cumulativamente, os seguintes requisitos:~~
 - a) ~~O~~ o docente tenha apresentado ao conselho executivo da unidade orgânica o plano da aula a que pretende faltar;
 - b) ~~Esteja assegurada a substituição do docente.~~

Artigo ~~147~~150.º

Faltas justificadas

1. Para efeitos do presente Estatuto, as faltas dadas ao abrigo do estatuto do trabalhador-estudante previstas na lei geral denominam-se faltas para prestação de provas em estabelecimentos de ensino.
2. Os docentes podem utilizar a regalia prevista no número anterior desde que os estudos que estejam a frequentar se destinem a melhorar a sua situação profissional na docência ou tenham em vista a obtenção de grau superior ou de pós-graduação, ~~não podendo, contudo, o seu gozo acarretar prejuízo para a actividade lectiva.~~
3. Consideram-se ainda faltas justificadas as ausências do docente responsável pela educação de um menor, por um período não superior a quatro horas, uma vez por trimestre, só pelo tempo estritamente necessário ~~e sem prejuízo da actividade lectiva~~, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor.





~~4. Na organização dos horários, o órgão executivo deve, sempre que possível, definir um horário de trabalho que possibilite ao docente a frequência das aulas dos cursos referidos no n.º 2 do presente artigo e a inerente deslocação para o respectivo estabelecimento de ensino.~~

Artigo ~~151~~154.º

Junta médica

~~a) 1.~~ Sem prejuízo das competências reconhecidas por lei às juntas médicas especializadas, a referência à junta médica prevista na lei geral e no presente Estatuto considera-se feita à junta médica da direcção regional competente em matéria de administração educativa.

~~b) 1.~~ Há ainda lugar a intervenção da junta médica da direcção regional competente em matéria de administração educativa ~~e sempre que a actuação do docente indicie, em matéria de faltas, um comportamento fraudulento.~~

Artigo ~~152~~155.º

Faltas por conta do período de férias

~~a)~~ Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, o docente pode faltar, por conta do período de férias, ~~um~~dois dias ~~úteis~~ por mês, até ao limite de ~~cinco~~doze por cada ano escolar.

~~b)~~ O docente que pretender faltar ao abrigo do disposto no presente artigo deve solicitar, com a antecedência mínima de três dias úteis, autorização escrita ao órgão executivo da respectiva unidade orgânica, ou se tal não for comprovadamente possível, no próprio dia, por participação oral que deve ser reduzida a escrito no dia em que o docente regressar ao serviço.

~~c)~~ Sem prejuízo do cumprimento do n.º 4 do artigo 145.º, a autorização solicitada nos termos previstos no número anterior pode ser recusada com fundamento em conveniência de serviço.

~~d)~~ As faltas a tempos lectivos por conta do período de férias são computadas nos termos do artigo 145.º do presente Estatuto até ao limite de ~~três~~quatro dias por ano escolar, a partir do qual são sempre consideradas, qualquer que seja o número de horas diário, faltas a um dia.

~~e)~~ As faltas previstas nos números anteriores, quando dadas por docentes providos definitivamente num lugar dos quadros, poderão ser descontadas no período de férias no próprio ano ou do seguinte, por opção do interessado

~~f)~~ As faltas previstas no presente artigo, quando dadas por docentes contratados, determinam o desconto no período de férias do próprio ano.

~~g)~~ As faltas previstas no presente artigo, quando dadas por docentes em período probatório, apenas podem ser descontadas no próprio ano.

Artigo ~~156~~159.º

Licença sabática





- a)1. Ao docente provido definitivamente num lugar dos quadros, com classificação de *Bom* ou superior e, pelo menos, oito anos de tempo de serviço ininterrupto no exercício de funções docentes em escolas da Região Autónoma dos Açores pode ser concedida licença sabática nos termos fixados nos artigos seguintes.
- b)1. Para efeitos do disposto no número anterior, a contagem do tempo de serviço é efectuada nos termos definidos no presente Estatuto, considerando-se como interrupções do tempo de serviço as constantes do seu artigo 60.º ~~do mesmo.~~
- c)1. A licença sabática corresponde à dispensa da actividade docente, destinando-se à formação contínua, à frequência de cursos especializados ou à realização de trabalhos de investigação aplicada ~~que sejam incompatíveis com a manutenção de desempenho de serviço docente.~~
- d)1. A licença sabática só pode ser iniciada até três anos escolares antes do momento em que se preveja que o docente reúna os requisitos necessários para requerer a aposentação.

Artigo ~~158~~161.º

Duração e efeitos da licença sabática

1. A licença sabática tem a duração de um ano escolar e conta para todos os efeitos legais como tempo de serviço docente efectivo.
2. A concessão de licença sabática não pode anteceder ou suceder à equiparação a bolseiro sem que decorra um período mínimo de dois anos escolares de intervalo.
3. A segunda licença sabática só pode ser requerida decorridos sete anos de serviço docente sobre o termo da primeira.
4. Em casos excepcionais, devidamente fundamentados, tendo em conta o mérito científico ou pedagógico dos estudos e trabalhos produzidos no período subsequente ao termo da primeira licença sabática, pode, sob proposta do júri referido no artigo ~~152~~161.º, ser autorizada a concessão de licença sabática antes de decorrido o prazo previsto no número anterior.
5. No decurso do gozo de licença sabática não é permitido o exercício de quaisquer funções públicas ou privadas remuneradas, ainda que à data do início de licença o docente se encontre autorizado nos termos legais, excepto quando de carácter precário, para realização de conferências, palestras e acções de formação de duração não superior a trinta horas.
6. As remunerações dos docentes aos quais for concedida a licença sabática são suportadas por dotação específica do orçamento afecto à direcção regional competente em matéria de educação.

Artigo ~~159.º~~162

Concessão da licença sabática

1. São concedidas ~~duas~~ seis licenças sabáticas em cada ano escolar, podendo este número ser aumentado, por despacho do membro do Governo Regional competente em matéria de educação, tendo em conta o número de docentes que reúnam condições de elegibilidade para requererem a licença sabática, bem como as disponibilidades e as necessidades do sistema educativo.





2. A licença sabática é solicitada ao director regional competente em matéria de administração educativa, em requerimento entregue nos serviços administrativos da unidade orgânica onde o docente presta serviço, até ao dia 15 de Maio do ano escolar anterior àquele em que se pretende gozá-la, donde conste:
 - a) Identificação, residência, escola de origem, local de exercício de funções, categoria profissional, grupo de docência e tempo de serviço efectivo do interessado;
 - b) Objectivo da licença sabática, nos termos do artigo 157.º do presente Estatuto.
3. O requerimento deve ser acompanhado dos seguintes documentos:
 - c) Projecto de formação pessoal donde conste os objectivos e a importância das actividades a desenvolver no campo do ensino e da educação, no período a que a licença respeita;
 - d) Cópia do registo biográfico actualizado;
 - e) Documento comprovativo de que não se encontra obrigado ao cumprimento de três anos no quadro em que se encontra provido;
 - f) Currículo académico e profissional.
4. No caso de candidatura para a frequência de cursos especializados, o requerimento deve ainda ser acompanhado dos seguintes elementos:
 - a) Declaração de matrícula ou pré-inscrição no curso, passada pela respectiva instituição de formação, com indicação do ano, semestre e módulo que pretende frequentar;
 - b) Plano de estudos e calendarização do curso a frequentar, contendo as respectivas datas de início e termo.
 - c) A declaração de pré-inscrição num curso não dispensa a apresentação da prova de matrícula, até ao final do mês de Julho do ano referido no n.º 2, ou justificativo devidamente fundamentado da sua não apresentação nesta data, passado pela competente instituição de ensino superior.
5. No caso de o projecto revestir a natureza de trabalho de investigação aplicada, devem ser expressamente mencionados os objectivos, o plano e as referências científicas do trabalho a desenvolver, acompanhados do parecer de um especialista da respectiva área científica, e dos seguintes elementos:
 - a) Plano do trabalho a desenvolver, com indicação dos objectivos, metodologia, actividades e sua calendarização, bem como as referências científicas que se justificarem;
 - b) Parecer do orientador ou do especialista da respectiva área científica em que conste a identificação do docente, o tema do trabalho, bem como a relevância do projecto, assim como a data prevista para a sua conclusão;
 - c) *Curriculum vitae* do orientador ou do especialista, indicando a categoria profissional e os graus académicos de que é titular, com menção da respectiva área científica e experiência anterior.

Artigo ~~160~~163.º

Indeferimento liminar

Serão indeferidas liminarmente:

- a) As candidaturas que não preencham os requisitos constantes dos artigos ~~156~~159.º e ~~157~~160.º do presente Estatuto;
- b) As candidaturas extemporâneas;
- c) As candidaturas não acompanhadas dos documentos referidos no artigo anterior.



Artigo ~~163~~166.º

Relatório da licença sabática

1. Terminada a licença sabática, o docente fica obrigado a no prazo máximo de 180 dias, apresentar ao director regional competente em matéria de administração educativa relatório dos resultados do projecto de formação pessoal desenvolvido, o qual deverá ser submetido a parecer, e passará a constar do processo individual do docente.
2. A não apresentação do relatório referido no número anterior determina a reposição pelo docente das quantias correspondentes às remunerações auferidas no período da licença sabática, bem como a impossibilidade de ser autorizada a segunda licença, a menos que tenha entretanto cumprido as obrigações decorrentes da primeira.
3. O prazo referido no n.º 1 pode ser prorrogado até 90 dias, por despacho do director regional competente em matéria de administração educativa, em situações devidamente fundamentadas.
4. O relatório final é apreciado pelo júri referido no artigo ~~164~~164.º do presente Estatuto, que procederá, sempre que possível, à sua divulgação, designadamente através de meios electrónicos.

Artigo ~~164~~167.º

Condições da equiparação a bolseiro

1. Aos docentes da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário, incluindo as suas modalidades de ensino artístico e educação especial, providos definitivamente num lugar dos quadros pode ser concedida a equiparação a bolseiro no país ou no estrangeiro, nos termos do disposto nos artigos seguintes.
2. A concessão da equiparação a bolseiro ao pessoal docente rege-se pelo disposto no Decreto-Lei n.º 272/88, de 3 de Agosto, e no Decreto-Lei n.º 282/89, de 23 de Agosto, nos termos e condições constantes dos artigos seguintes.
- ~~3. A concessão de equiparação a bolseiro não pode anteceder ou suceder à licença sabática sem que decorra um período mínimo de dois anos escolares de intervalo.~~
- ~~4.3.~~ O docente que tiver beneficiado do estatuto de equiparado a bolseiro é obrigado a cumprir no sistema educativo regional um número mínimo de anos correspondente a 50% do período de equiparação.
4. O período máximo pelo qual for concedida a equiparação, incluindo as autorizadas a tempo parcial, à deduzido em 50% nas bonificações previstas nos números 1 e 2 do artigo 80.º do presente Estatuto.

Artigo ~~165~~168.º

Contingentação anual

- ~~1.~~ O número máximo de vagas anuais para a concessão do estatuto de equiparação a bolseiro é de ~~três~~seis.
- ~~1.~~ Esgotadas as vagas referidas nos números anteriores, por despacho do membro do Governo Regional competente em matéria de educação, pode ainda ser concedida em cada ano escolar uma vaga extraordinária destinada a um docente que pretendam realizar estudos ou projectos de excepcional interesse em domínio relevante da educação e ensino, como tal reconhecidos por uma instituição de ensino superior.



Artigo ~~166~~169.º

Requisitos e cessação

1. São requisitos cumulativos da concessão de equiparação a bolseiro os seguintes:

- a) Ser titular de nomeação definitiva em lugar de quadro de escola da Região Autónoma dos Açores;
- b) Ter cumprido, à data de início do período de equiparação, cinco anos de serviço docente efectivo;
- c) Ter obtido menção qualitativa igual ou superior a *Bom* na última avaliação de desempenho;

~~d) Não estar a cumprir no quadro a que pertença o módulo de três anos de serviço a que se tenha obrigado em resultado de concurso.~~

2. A equiparação a bolseiro cessa automaticamente no termo do ano escolar sempre que o docente, no decurso do mesmo, deixe de satisfazer quaisquer das condições previstas no número anterior ou obtenha colocação em diferente quadro de escola beneficiando de prioridade que envolva o cumprimento de um módulo mínimo de tempo de permanência.

Anualmente, será feito pela Direcção Regional da Educação um relatório dos resultados da aplicação do presente Regulamento, que, após homologação pelo Secretário Regional competente em matéria de educação, será objecto de divulgação, designadamente junto das organizações sindicais.

Artigo ~~169~~172.º

Prazo de concessão e efeitos

1. Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, a equiparação a bolseiro é concedida pelo prazo máximo de um ano escolar, excepto se a situação que a justifica, nos termos do artigo ~~167~~170.º, ultrapassar aquele limite, caso em que terá a duração de dois anos escolares.

2. A equiparação a bolseiro para realização de doutoramento é concedida pelo prazo máximo de três anos escolares, podendo, em caso excepcional e devidamente fundamentado, esse prazo ser prorrogado por mais um ano.

3. A equiparação a bolseiro para a realização de mestrado é concedida pelo prazo máximo de dois anos escolares, sendo concedida pelo período de um ano no caso de a mesma se destinar apenas à preparação da dissertação ou à frequência de curso de formação especializada.

4. Quando o equiparado a bolseiro não puder concretizar o seu projecto por motivos supervenientes que não lhe sejam imputáveis, poderá requerer a cessação da equiparação a bolseiro antes do termo do prazo previsto no presente artigo.

Artigo ~~172~~175.º

Equiparação a bolseiro sem vencimento

Sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo ~~168~~171.º, pode ser concedida equiparação a bolseiro sem vencimento, a solicitação dos interessados, em qualquer das situações previstas no artigo ~~167~~170.º, desde que observados os requisitos e cumpridos os restantes formalismos previstos no presente Estatuto.



Artigo ~~173~~176.º

Procedimento

4. O requerimento a solicitar a concessão de equiparação a bolseiro é dirigido ao director regional competente em matéria de administração educativa até 15 de Maio do ano lectivo anterior, dele devendo constar:
- a) Identificação, residência, escola de origem, local de exercício de funções, categoria profissional, grupo de docência e tempo de serviço efectivo do interessado;
 - b) Objectivo da equiparação a bolseiro, nos termos do artigo ~~167~~170.º e projecto detalhado do trabalho a realizar;
 - c) Quando aplicável, estrutura curricular do curso ou cursos a frequentar e respectivo enquadramento académico;
 - d) Área de projecto, estudo ou investigação a que se destina a equiparação a bolseiro;
 - e) Parecer da instituição de ensino superior e do professor orientador do trabalho, quando aplicável.
2. O requerimento é acompanhado dos seguintes documentos:
- a) Cópia do registo biográfico;
 - b) Currículo académico e profissional;
 - c) Parecer do órgão executivo da unidade orgânica onde o docente presta serviço, ouvido o conselho pedagógico;
 - d) Outros elementos que o docente deva juntar para clarificação do pedido ou prova dos factos mencionados no currículo.
3. No caso de candidatura para a realização de cursos de estudos de especialização, de pós-graduação, de mestrado ou de doutoramento, o requerimento deve ser ainda acompanhado dos seguintes elementos:
- a) Prova de matrícula no curso ou prova de aceitação pela instituição de ensino superior para a sua realização;
 - b) Plano curricular ou de dissertação no mestrado ou tema e plano de investigação para dissertação de mestrado ou tese de doutoramento;
 - c) Parecer do orientador, em caso de mestrado e doutoramento.
4. A apresentação da prova de aceitação num curso não dispensa a prova de matrícula no mesmo, até ao início do ano escolar, sob pena de revogação do despacho de concessão da equiparação.
5. Quando o projecto revestir a forma de autoformação, não integrada em qualquer das modalidades referidas no n.º 3 do presente artigo, deverá ser acompanhado de parecer de especialista da respectiva área de investigação.
6. No caso de concessão de equiparação a bolseiro por anos sucessivos, o exercício do direito fica apenas condicionado à apresentação de requerimento e relatório do trabalho desenvolvido, dentro do prazo previsto no n.º 1 deste artigo.

Artigo ~~174~~177.º

Tramitação

1. Após análise processual, o director regional competente em matéria de administração educativa, até 10 de Junho, profere despacho fundamentado de indeferimento liminar da candidatura no caso de:
- a) Extemporaneidade do pedido,





- b) Falta de preenchimento dos requisitos referidos no artigo ~~166~~169.º;
 - c) Falta dos documentos exigidos;
 - d) Falta de verificação de qualquer outra situação que prejudique o desenvolvimento normal do processo.
2. Da decisão de indeferimento cabe reclamação, a apresentar no prazo de 5 dias, a qual deverá ser decidida no prazo de 10 dias.
3. Da decisão da reclamação cabe recurso hierárquico facultativo, a interpor, no prazo de 30 dias, para o membro do Governo Regional competente em matéria de educação.

Artigo ~~178~~181.º

Acumulações

1. É permitida a acumulação do exercício de funções docentes em estabelecimentos de educação ou de ensino públicos com actividades de carácter ocasional que possam ser consideradas como complemento da actividade docente.
2. É ainda permitida a acumulação do exercício de funções docentes em outros estabelecimentos de educação ou de ensino.
- ~~3. É vedada a acumulação do exercício de funções aos docentes que se encontrem total ou parcialmente dispensados do cumprimento integral da componente lectiva por motivos de saúde, nos termos do disposto no artigo 127.º e seguintes do presente Estatuto.~~

Artigo ~~179~~182.º

Autorização

1. O exercício em acumulação de quaisquer funções ou actividades públicas e privadas carece de autorização prévia do director regional competente em matéria de administração educativa, ressalvado o disposto no número seguinte.
2. Para efeitos do disposto no presente Estatuto, não se consideram em regime de acumulação:
- a) As actividades exercidas por inerência;
 - b) A prestação de serviço em outro estabelecimento de educação ou ensino público, desde que, no conjunto, não ultrapasse o limite máximo da componente lectiva que, nos termos dos artigos ~~118~~121.º e ~~124~~127.º do presente Estatuto, lhe pode ser confiado num só estabelecimento;
 - c) O exercício de actividades de criação artística e literária;
 - d) A realização de conferências, palestras e outras actividades de idêntica natureza, desde que, em qualquer dos casos, de curta duração;
 - e) A participação em comissões ou grupos de trabalho, quando criados por diploma legal ou por decisão do membro do Governo Regional competente em matéria de educação;
 - f) A participação em conselhos consultivos, comissões de fiscalização ou outros órgãos colegiais, quando prevista na lei e no exercício de fiscalização ou controlo de dinheiros públicos;
 - g) A elaboração de provas de exame ou outras provas de avaliação externa do rendimento escolar dos alunos;





h) As actividades a que se refere o artigo 30.º do presente Estatuto.

Artigo ~~180~~183.º

Condições de acumulação

1. A autorização de acumulação de funções a que se refere o presente Estatuto só pode ser concedida verificadas, cumulativamente, as seguintes condições:
 - a) Se a actividade a acumular não for legalmente considerada incompatível;
 - b) Se os horários a praticar não forem total ou parcialmente coincidentes;
 - c) Se não for susceptível de comprometer a isenção e a imparcialidade do exercício de funções docentes;
 - d) Se não houver prejuízo para o interesse público e para os direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos;
 - e) Se a actividade privada a acumular, em regime de trabalho autónomo ou de trabalho subordinado, sendo similar ou de conteúdo idêntico ao das funções públicas desempenhadas pelo requerente, designadamente a prestação de serviços especializados de apoio e complemento educativo, de orientação pedagógica ou de apoio sócio-educativo e educação especial, não se dirija, em qualquer circunstância, aos alunos da unidade orgânica do sistema educativo onde o mesmo exerce a sua actividade principal.
2. O disposto na alínea e) do número anterior não se aplica aos docentes que prestem serviço em unidades orgânicas que sejam as únicas nos respectivos concelhos a ministrar o nível de ensino em que exerçam actividade docente.
3. Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, a acumulação do exercício de funções docentes por parte de educadores de infância e de professores dos ensinos básico e secundário pode ser autorizada até ao limite global de seis horas lectivas semanais, não podendo exceder, em qualquer caso, a prestação diária de, no total, seis horas lectivas:
 - a) No próprio estabelecimento de educação ou ensino;
 - b) Em estabelecimento de educação ou ensino não superior, no âmbito dos ensinos público, particular, cooperativo e solidário, incluindo escolas profissionais;
 - c) Em estabelecimento de ensino superior, público, privado ou concordatário;
 - d) Para acções de formação profissional ou o exercício da actividade de formador, de orientação e de apoio técnico no âmbito da formação contínua do pessoal docente e não docente.
4. Alternativamente, e após opção expressa pelo próprio, o docente pode ser autorizado a desenvolver actividades de formação, em regime de acumulação, até ao limite anual de cento e cinquenta horas lectivas.
5. O limite global de horas lectivas a que se referem os números anteriores é sucessivamente reduzido, no caso dos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, na proporção da redução da componente lectiva de que estes docentes beneficiem ao abrigo do artigo 127.º do presente Estatuto, arredondada à unidade.

Artigo ~~181~~184.º

Impedimentos





1. Consideram-se impossibilitados de acumulação de funções os docentes que se encontrem numa das seguintes situações:
 - a) Com dispensa total ou parcial da componente lectiva, nos termos do artigo ~~427~~130.º do presente Estatuto;
 - b) Com dispensa total ou parcial da componente lectiva para o exercício de outras actividades;
 - c) Em situação de destacamento, requisição ou comissão de serviço em funções não lectivas de qualquer natureza, mesmo quando consideradas de carácter técnico-pedagógico;
 - d) No gozo de licença sabática ou em situação de equiparação a bolseiro;
 - e) Em exercício de funções relacionadas com a formação inicial de professores em estabelecimento de educação ou de ensino básico e secundário;
 - f) Nas situações a que se referem os n.ºs 5 e 6 do artigo ~~78~~81.º e o n.º 2 do artigo ~~83~~86.º do presente Estatuto;
 - g) Em regime de destacamento por condições específicas, de acordo com a legislação aplicável;
 - h) Na situação de profissionalização em exercício;
 - i) Na titularidade de cargos de direcção executiva, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
2. A actividade de formador em regime de acumulação dos titulares de cargos de direcção executiva, pode, a título excepcional, ser autorizada pelo director regional competente em matéria de educação, quando, comprovadamente, não existam na área geográfica da influência da entidade formadora formadores que possam ser recrutados para o efeito.

Artigo ~~183~~186.º

Processo de autorização

O requerimento para acumulação de funções é apresentado pelo interessado no estabelecimento de educação ou de ensino onde exerce a sua actividade principal e dele devem constar:

O local de exercício da actividade a acumular;

O horário de trabalho a praticar;

A remuneração a auferir;

A indicação do carácter autónomo ou subordinado do trabalho a prestar e a descrição sucinta do seu conteúdo;

A fundamentação da inexistência de impedimento ou conflito entre as funções a desempenhar.

O requerimento é instruído mediante:

Fotocópia autenticada do horário distribuído no estabelecimento de ensino ou de formação onde pretende leccionar, se for caso disso, com indicação do tempo de actividades lectivas e não lectivas programado;

Declaração, sob compromisso de honra, da cessação imediata da actividade em acumulação no caso de ocorrência superveniente de conflito de interesses.

Compete aos serviços centrais da direcção regional de educação ou à unidade orgânica do sistema educativo, consoante o disposto, respectivamente, nos números 1 e 2 do artigo ~~179~~182.º, verificar, no prazo de 15 dias, da compatibilidade do requerido com as condições estabelecidas no presente Estatuto e remeter o pedido de acumulação à entidade competente para a sua decisão.

~~4.~~A recusa de autorização carece de fundamentação nos termos legais.



Artigo ~~185~~188.º

Exercício de outras funções

Ao exercício de funções em qualquer serviço ou organismo da administração central, regional ou local, designadamente ao abrigo dos instrumentos de mobilidade previstos nos artigos ~~104~~107.º e ~~107~~110.º do presente Estatuto é aplicável a lei geral em matéria de acumulação de funções por funcionários da administração regional autónoma.

Artigo ~~200~~203.º

Gratificação e horário do orientador cooperante

1. Por cada aluno estagiário a seu cargo, o professor orientador cooperante receberá uma gratificação correspondente a ~~15~~10% do índice ~~100~~218 da tabela remuneratória da carreira docente.
2. A gratificação a que se refere o número anterior é apenas devida em cada mês de efectiva orientação, cessando a partir do mês seguinte àquele em que ocorra qualquer facto impeditivo da sua continuação.
3. O exercício das funções de professor cooperante confere direito à atribuição de uma redução de duas horas na componente lectiva semanal por cada aluno estagiário a cargo, que, quando em monodocência, é substituída por uma gratificação ~~adicional de 10% do índice 100 da tabela remuneratória da carreira docente correspondente ao valor da remuneração horária do orientador de acordo com o disposto no n.º 87.º de presente Estatuto.~~
- ~~4. No âmbito da educação pré-escolar e do 1.º ciclo do ensino básico, nos casos em que o estágio seja realizado em regime que implique a sua repartição por mais de um ano escolar ou a sua realização em grupo, a gratificação prevista no n.º 1 é apenas devida uma vez por cada grupo de alunos, qualquer que seja o seu número.~~

Artigo ~~207~~210.º

Acesso à profissionalização em exercício

1. Para acesso à profissionalização em exercício, os docentes de nomeação provisória são ordenados, pela direcção regional competente em matéria de administração educativa, por grupo de recrutamento, de acordo com a sua graduação académica, computada nos mesmos termos que estiverem fixados para o concurso de ingresso aos lugares dos quadros de escola, de acordo com as seguintes prioridades:
 - a) Docentes de nomeação provisória dos quadros ~~de escola~~ que perfaçam cinco ou mais anos de serviço no termo do ano escolar em curso;
 - b) Outros docentes de nomeação provisória nos quadros.
2. A lista a que se refere o número anterior é actualizada anualmente após a conclusão do concurso externo para ingresso de pessoal docente, sendo os novos docentes de nomeação provisória inseridos na lista no lugar correspondente à sua graduação.
3. Os docentes são chamados para realizar a profissionalização em serviço por ordem decrescente de graduação na respectiva lista.



Artigo ~~209~~212.º

Recusa ou interrupção de profissionalização

1. O docente que, nos termos do disposto nos artigos anteriores, seja chamado ou esteja em profissionalização apenas a poderá recusar ou interromper quando se encontre numa das seguintes situações:
 - a) Esteja em gozo de licença por maternidade ou seja previsível que tal venha a ocorrer no decurso do ano escolar imediato;
 - b) Esteja legalmente impedido por motivo de doença prolongada, nos termos do artigo 49.º do Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março;
 - c) Esteja nas condições do artigo 38º do antigo ECD.
2. O docente que não se encontre numa das condições previstas no número anterior e recuse realizar ou prosseguir a profissionalização será, à data do termo do ano escolar em que o facto ocorra, automaticamente exonerado do lugar do quadro em que se encontre provido, não relevando o ano em causa para o cumprimento do prazo fixado no artigo 217.º do presente Estatuto.

Artigo ~~243~~216.º

Professor orientador

1. Compete ao professor orientador:
 - a) Participar na elaboração do projecto formativo e de acção pedagógica e acompanhar a sua aprovação pelo conselho pedagógico;
 - b) Participar nas acções de formação destinadas a orientadores de estágio que sejam promovidas pela instituição de ensino superior responsável pela profissionalização;
 - c) Acompanhar e orientar o docente em profissionalização nas vertentes de formação e acção pedagógica realizadas na escola;
 - d) Manter um acompanhamento constante da actividade do docente em profissionalização e informar o órgão executivo e o conselho pedagógico de todas as matérias que respeitem a essa actividade;
 - e) No termo do processo formativo, elaborar e remeter à instituição de ensino superior, responsável pela formação, um relatório contendo uma apreciação fundamentada do desempenho pelo docente em profissionalização da função docente, nomeadamente nos domínios pedagógico e didáctico e da direcção de turma.
2. Cada professor orientador não poderá ter a seu cargo mais de quatro docentes em profissionalização.
3. Por cada docente em profissionalização a seu cargo, o professor orientador receberá uma gratificação correspondente a ~~45~~10% do índice ~~400-218~~ da tabela remuneratória da carreira docente.
4. A gratificação a que se refere o número anterior é apenas devida em cada mês de efectiva orientação, cessando a partir do mês seguinte àquele em que ocorra a desistência do docente em profissionalização ou qualquer outro facto que faça cessar a orientação.
5. O exercício das funções de professor orientador confere direito a uma redução de duas horas na componente lectiva semanal do seu horário por cada docente em profissionalização a acompanhar.



Artigo ~~230~~233.º

Certificação das acções de formação

1. As entidades formadoras emitem certificados das acções de formação contínua que ministram, desde que se encontrem satisfeitas as condições de frequência e de aproveitamento previamente definidas e divulgadas.
2. Não podem ser objecto de certificação as acções nas quais a participação do formando não tenha correspondido a pelo menos ~~90~~75% da respectiva duração.
3. Para além da identificação do formando, dos formadores e da entidade formadora, dos certificados de formação devem constar a data, a designação, a duração e a modalidade da acção de formação realizada e a classificação qualitativa atribuída e o número de créditos.
4. Sempre que a organização dos cursos de formação seja modular, o certificado do curso deve identificar os módulos que o constituem e as respectivas designações.
5. Quando a acção de formação revista as modalidades de estágio ou de projecto, o certificado deve referir ainda o local onde os mesmos se realizaram.

Artigo ~~236~~239.º

Acreditação de acções de formação

1. A acreditação de acções de formação é requerida ao departamento da administração regional autónoma competente em matéria de educação, devendo a entidade requerente indicar os seguintes elementos, referentes às acções a acreditar:
 - a) Designação e programa;
 - b) Duração;
 - c) Destinatários;
 - d) Condições de frequência;
 - e) Identificação e habilitações dos formadores;
 - f) Local de realização;
 - g) Forma de avaliação da acção e dos formandos.
2. A acreditação da acção fixa o número de créditos a atribuir, a área do conhecimento e os ~~grupos de recrutamento~~ níveis, ciclos, grupos disciplinares, disciplinas ou especialidades para a qual é conferida, bem como os perfis dos respectivos destinatários.





3. O prazo para decisão sobre o pedido de acreditação das acções de formação é de 30 dias, findo o qual se presume o deferimento tácito.

Artigo ~~249~~252.º

Compensação de itinerância

Quando, comprovadamente, o exercício das funções implique itinerância e o docente não esteja abrangido pelo disposto no n.º 5 do artigo 96.º do Decreto Legislativo Regional n.º 12/2005/A, de 16 de Junho, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto Legislativo Regional n.º 35/2006/A, de 6 de Setembro, ~~será abonado de ajudas de custo e subsídio de transporte nos termos da lei geral~~ por despacho do director regional competente em matéria de administração educativa, pode ser atribuída uma gratificação acessória fixada em 10% do índice 108 da escala indiciária do pessoal docente.

Sem prejuízo do direito a subsídio de transporte, nos termos da lei geral, os docentes que beneficiem da gratificação a que se refere o número anterior não podem concomitantemente ser abonados de ajudas de custo.

[ANEXO I](#)

[Suprimir](#)

[ANEXO II](#)

[Suprimir](#)

Ponta Delgada e Sindicato Democrático dos Professores dos Açores, 25-06-2007

A Direcção

