



PRIMEIRA APRECIÇÃO SOBRE A PROPOSTA DE ESTATUTO DA CARREIRA DOCENTE NA REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES - DOCUMENTO DE TRABALHO - Versão 4.2 (19-01-2007)

1. Nota prévia

Após a reunião mantida com a SREC em 04-12-2006, manifestou este Sindicato a exigência de que a proposta em consideração – Versão 3.0 de 28.11.2006, fosse a base documental para o ciclo de reuniões que se seguiria, tendo sido por nós proposto, como metodologia, que as reuniões com os actores sindicais decorressem sempre da análise das propostas efectuadas paralelamente.

Tal não aconteceu, sendo pervertido o princípio de igualdade de tratamento entre os actores negociais, uma vez que no decurso do hiato temporal o documento então em apreciação, e sobre o qual este Sindicato informou que emitiria parecer em fim de Janeiro, após auscultação dos docentes, foi sucessivamente alterado, na sequência de reuniões com outra associação sindical, postura que vivamente contestamos e repudiamos, classificando-a de parcial e denotadora de claro favorecimento de uma associação sindical em particular em detrimento desta, e ao arripio do que a lisura de procedimentos negociais deve obrigar e do que a experiência do anterior processo negocial referente ao ECD regional, ocorrido em 2006, faria supor, uma vez que esse processo negocial foi sempre claro e transparente no que respeita às suas calendarização e metodologia.

2. 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.

3. 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.



4. Análise genérica

Quanto ao conteúdo da proposta, sem prejuízo de posicionamento futuro, 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.

4.1. Direitos e deveres

Como fica patente pela nota introdutória, entende este Sindicato que – havendo a faculdade de se legislar concorrential 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.

4.1.1. Direitos

Assim, rejeitamos quaisquer enunciações comparativamente mais restritivas, ao nível dos direitos, como são exemplo algumas das normas referentes ao direito de participação no processo educativo, prejudicando o enunciado na Lei de Bases do Sistema Educativo (LBSE), e ao direito à higiene e segurança na actividade profissional.

Não havendo nada a opor à permanência, vinda do anterior quadro legal, do direito à negociação colectiva (já consagrado em lei geral), importa conhecer a expressão material do incluído direito à dignificação da profissão docente, cuja referência à remuneração compatível com as qualificações profissionais e importância social da função docente (já reconhecido pela LBSE) quase raia a ironia, quando a Proposta não o salvaguarda, inclusivamente agravando as condições remuneratórias e de carreira dos professores, chegando a definir, sob a capa de um acréscimo remuneratório, um valor de remuneração inferior ao valor/hora do trabalho de qualquer docente, e diminuindo constantemente o valor das gratificações pelo exercício de variados cargos pedagógicos.

O direito à não discriminação confunde-se com os direitos à protecção dos dados pessoais e à não discriminação, carecendo de igual revisão.





No âmbito do direito à higiene e segurança na actividade profissional, que deveria ser entendido de modo mais hodierno, aditando a expressão «saúde», não se compreende, nem se admite, a exclusão da penalização da prática de ofensa corporal ou outra violência sobre o docente no exercício das suas funções ou por causa dele.

Mais propomos, para além da sua inclusão, que, a ocorrência de tais ofensa ou violência dentro do espaço escolar conduzam a participação dos Conselhos Executivos às autoridades competentes, acompanhando a queixa que venha a ser deduzida, na defesa do docente vitimizado; bem como o direito a receber assistência jurídica da administração educativa no exercício da sua defesa.

Em relação a este direito, propomos igualmente que o mesmo contenha:

– a garantia dos direitos gerais nesta matéria estabelecidos para os demais trabalhadores no Código do Trabalho, bem como os direitos específicos decorrentes da especificidade das suas funções e postos de trabalho;

– a obrigação dos órgãos de administração e gestão das unidades orgânicas, e da administração educativa – autónoma e autárquica – promoverem a melhoria das instalações escolares, das condições de trabalho, do clima escolar e laboral e o aumento do grau de satisfação dos docentes, bem como o nível de protecção, segurança, higiene e saúde dos docentes na escola;

– o direito à prevenção dos riscos laborais, baseada nos seguintes princípios de actuação:

a) identificar e avaliar os factores de risco, tendo em vista obter a informação necessária à adopção, em cada caso, de medidas preventivas destinadas a eliminar ou a minorar o risco que possa incidir desfavoravelmente na prática docente;

b) eliminar os riscos potencialmente inaceitáveis ou de maior perigosidade, adoptando medidas para a protecção individual e colectiva;

c) combater os riscos nas suas causas, planificando a execução das medidas de controlo que sejam necessárias;

d) adaptar o posto de trabalho a eventuais características específicas do docente;



e) atribuir outras funções pedagógicas a docentes afectados por uma diminuição física, psíquica ou sensorial temporariamente inibidora de uma prática lectiva normal.

Quanto ao direito à estabilidade profissional e de emprego, e sem prejuízo do seu cotejo com os direitos estabelecidos pela CRP e pelo Código do Trabalho, há que considerar que o texto apresentado é inócuo, face ao actual quadro legal, carecendo de revisão, considerando o SDPA que cada docente deve:

- ter condições para planear a sua carreira em consonância com as suas expectativas de empregabilidade no sistema;
- sendo contratado, ver assegurada a criação de lugar de quadro sempre que se mantém ao serviço do sistema por três anos;

4.1.2. Deveres

Se rejeitamos quaisquer enunciações comparativamente mais restritivas, ao nível dos direitos, *ad contrario*, também rejeitamos todas as formulações mais extensivas, ao nível dos deveres, que não decorram de qualquer especificidade orgânica regional, como constituem exemplo as inscritas nos deveres profissionais genéricos, para com os alunos, para com as escola e outros docentes, e para com os pais e encarregados de educação, onde, com subtilezas e preciosismos está sempre presente, como ao longo de todo o documento, uma deriva «controleira» sobre uma profissão que entendemos como radicada na autonomia e responsabilidade profissionais.

Ademais, e face à alteração previsível do Estatuto Disciplinar da Administração Pública, é bom que se tenha em consideração a submissão da Administração Pública regional a esse diploma, sendo que a referência feita aos deveres gerais estabelecidos para os funcionários e agentes da AP regional em geral não é mais do que uma ficção, uma vez que estes são os da AP geral.

4.2. Recrutamento e selecção

No nosso parecer, o concurso centralizado deverá ser o processo normal de recrutamento e selecção dos docentes, com a única excepção de, esgotado esse processo, se poder recrutar docentes, exclusivamente por contratação, por outra instância concursal, com a manutenção das garantias de igualdade de acesso e transparência e sempre – em qualquer modulação - de acordo com o primado da graduação profissional.



Quanto à regulamentação do processo de recrutamento, cremos que a mesma poderá ser estabelecida através de Decreto Regulamentar Regional, evitando a sua submissão à ALRA, e sempre na sequência de negociação com as organizações sindicais representativas dos docentes.

No que concerne à verificação dos requisitos físicos e psíquicos necessários ao exercício da «função» docente, reiteramos o nosso posicionamento anterior, de que a existência de toxicodependências ou de alcoolismo impeditivas do exercício da docência, deva ser definida por despacho conjunto dos membros do Governo Regional com tutela nas áreas da Educação e da Saúde.

4.3. Quadros

Rejeitamos que o ajustamento dos quadros deva ser feito com base no número de 25 alunos, contra os actuais 24, contrapondo que esse número seja de 20, na consideração de que as 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.

Defendemos ainda que o recurso a docentes contratados por um período igual a 3 anos determine a abertura de vaga no quadro.

4.4. Período probatório

Reiteramos aqui, uma vez mais, o que já enunciáramos no anterior processo negocial: propomos, em sua substituição, 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 meramente 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.

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.

4.5. Natureza e estrutura da carreira docente

Como é consabido, defendemos desde sempre uma carreira única dos professores, conforme o princípio de que, essencialmente, a natureza da profissão é una, ao longo do tempo, com um tronco identitário comum que é a leccionação, e onde o desempenho de cargos é sempre acessório e transitório à essa função basilar.

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.

4.5.1. O perfil geral do desempenho docente e as suas dimensões funcionais

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 prosseguidos 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 serviria 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, em síntese, a inclusão do perfil geral de desempenho enquanto referencial fundamental a usar na avaliação do desempenho profissional.

4.5.2. 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 elencagem de conteúdos funcionais para os professores de apoio, em específico. A proceder-se a qualquer elencagem 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, etc.





4.5.3. Ingresso e progressão em carreira

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, apesar da média dos países da OCDE se situar nos 24 anos.

Entende 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.

4.5.4. Regime de reposicionamento em carreira

Considera o SDPA que qualquer reposicionamento em carreira deve ser feito de acordo com o princípio da recuperação integral do tempo de serviço, não se prejudicando os docentes que se encontram em carreira face àqueles em que nela vierem a ingressar, admitindo cenários faseados no tempo quanto a tal reposicionamento.

Independentemente disso, deve estar ressalvada a progressão, ainda nos termos da carreira anterior, aos docentes que reuniam as condições de transição e haviam iniciado o seu processo de avaliação de desempenho, (excepto o tempo de serviço entretanto congelado) e aos que tivessem a legítima expectativa de nos 60 dias subseqüentes ao congelamento das carreiras da AP.

4.6. Avaliação de desempenho

No que concerne à avaliação do desempenho docente, o SDPA defende um modelo de formação de cunho essencialmente formativo e baseado na avaliação interna das escolas, com ênfase na auto-avaliação. cremos, acompanhando o estado da arte, que é possível um sistema educativo de qualidade sem um sistema de avaliação externa ou sumativa do desempenho docente. A pressão é substituída pela confiança na profissionalidade. As escolas constituem o eixo da melhoria da educação.

Defendemos ainda que a avaliação de desempenho distinga o bom desempenho profissional, sabedores do cepticismo com que a análise teórica brinda as várias modalidades de avaliação de desempenho, de que ainda não se possui a tecnologia adequada a desenvolver-se uma solução tecnicamente impecável





e que as múltiplas teorias sobre avaliação do desempenho apenas realçam a sua relatividade. Daí que, para se implementar com sucesso um modelo de avaliação do desempenho é preciso, em primeiro lugar, que esse modelo seja partilhado pela comunidade profissional e que seja tecnicamente irrepreensível, transparente e objectivo, que credibilize a acção docente e restabeleça a confiança, com fins formativos.

Devemos ainda referenciar aqui, de acordo com os estudos internacionais mais recentes que versam esta sensível temática, que na esmagadora maioria dos países a progressão em carreira se faz por decurso exclusivo de tempo de serviço, como é exemplo a Finlândia, *case study* tão abundantemente propalado quanto aos seus resultados, mas sobre o qual nunca se refere que aí não existe qualquer avaliação de desempenho dos docentes formalizada e com efeitos na progressão na carreira. E talvez por isso..., porque o primado na confiança profissional dos professores é a tónica.

Se o objectivo da avaliação do desempenho deve ser a melhoria desse mesmo desempenho, então – no nosso entendimento – o caminho não pode ser outro que não o de ajudar o docente, identificando falhas e problemas e encontrando soluções.

É um erro crasso a ideia de que uma avaliação externa e sumativa é um procedimento que conduz a uma melhoria da qualidade do ensino ministrado. Pelo contrário, conduz a níveis de motivação intrínseca reduzidos, a um generalizado ambiente conflitual *inter pares*, à degradação das relações de colegialidade.

Em termos de constituição de qualquer modelo, entendemos que este deverá:

- obedecer a uma rigorosa fundamentação científica e técnica, adequada aos diversos contextos escolares;
- ser implementado em regime experimental antes de ser aplicado generalizadamente;
- ser monitorizado e acompanhado por um órgão científico para a formação dos professores, que avalie e proponha alterações das práticas avaliacionais.

4.6.1. O modelo apresentado na proposta

Como procuraremos demonstrar, sem nos determos mais em aspectos de natureza teórica, o modelo de avaliação de desempenho proposto está nos antípodas das boas referências. Mais do que um modelo de avaliação, trata-se de um modelo de notação funcional, que classifica e pontua cega e descontextualizadamente, no final de um período anual.



A avaliação proposta apenas produz um tipo declarado de impacto: nos aspectos salariais e de progressão e no exercício do controlo sobre as práticas profissionais, não passando do domínio da mera gestão de recursos humanos e financeiros.

O SDPA discorda da anualidade da avaliação nos termos propostos, por considerar que esta se transformará num processo eminentemente burocrático, sem qualquer mais valia para o desenvolvimento das competências docentes. Tão burocratizado que nem um momento de entrevista contém, que coloque frente a frente avaliador e avaliado. Ademais, sendo um processo a desenrolar-se em Julho, tal significaria que em Junho e em Julho, momentos cruciais da avaliação e de exames dos discentes, os professores e educadores se encontrariam atarefados com a sua própria avaliação.

Entendemos que o processo de avaliação deverá ser um processo continuado, com eventuais registos anuais e discussão no âmbito das estruturas intermédias das escolas, de carácter formativo, contextualizado no quadro da avaliação da escola. O docente deve ser informado, ao longo do módulo de tempo de serviço, de eventuais aspectos do seu desempenho que mereçam correcção, devendo as menções qualitativas serem atribuídas no final do módulo de tempo de serviço e no máximo de três, sintetizando o desempenho médio, a que corresponderá o Bom, o abaixo dos padrões médios, eventualmente classificável de Insuficiente e o desempenho acima dos padrões médios, a que corresponderia o Muito Bom, ou a escala Insuficiente, Suficiente, Bom.

A assiduidade deve ser mais um elemento de análise a ter em conta no processo de avaliação, não devendo ser um dado eliminatório.

Quanto à observação das aulas, em nossa opinião, só deve ser levada a cabo quando houver fortes indícios de má prática pedagógica.

Ainda no domínio da avaliação, devem ser seu objecto os conteúdos funcionais e as competências manifestadas no exercício da profissão, atendendo aos aspectos contextuais da sua acção.

4.6.2. Intervenientes

Quanto aos avaliadores, entendemos que estes não podem ser os actuais coordenadores de departamento curricular, nem estes dispõem de tempo ou preparação para tal desiderato. Um professor só pode ser avaliado interna e objectivamente pelos seus pares, pertencentes à sua área disciplinar de leccionação.

Discordamos ainda:





- da inédita composição da comissão de reanálise proposta, que rejeitamos liminarmente, permeável à discriminação por motivo da filiação sindical, absolutamente contrária aos princípios constitucionais;
- do acompanhamento e da monitorização por parte do Conselho Coordenador do Sistema Educativo (CCSE)

4.6.3. Processo, itens de avaliação e metodologia

Discordamos genericamente dos itens de classificação propostos, que permitem toda a subjectividade avaliacional: avaliar o quê, com que referência?

O modelo de itens proposto, que parte do princípio da desconfiança profissional do professor, contém os seguintes aspectos que merecem a nossa profunda discordância:

- É contraditório e capcioso nos seus termos, exigindo que o docente elabore um relatório livre, que depois será avaliado pela sua completude ou incompletude, ou pela sua correcção.
- Avalia o docente com base em elementos não exclusivamente derivados da sua acção pedagógica, como são exemplo os resultados escolares e as taxas de abandono escolar;
- Elenca como indicadores de avaliação o exercício de cargos, sabendo-se que nem todos os professores os podem desempenhar, uma vez que estes são limitados no número, impondo uma quota oculta;
- Determina que a actividade como formador, acessória à função docente, seja objecto de avaliação, impondo novamente uma quota oculta;
- Enumera a dinamização de projectos de investigação, sabendo-se que só uma minoria os pode realizar, por definição, independentemente da sua relação com a prática lectiva efectiva;
- Sobrevaloriza o relacionamento com a comunidade escolar e o trabalho colaborativo, os quais não são um fim, mas um meio de acção;
- Sujeita os docentes a uma apreciação dos pais relativamente à sua actividade, sendo que estes não têm qualquer qualificação técnica para tal, e mesmo que a tivessem, enquanto parte interessada, não estarão em condições de deter um julgamento imparcial e objectivo;



- Determina a observação de aulas pelos avaliadores, prática tão intrusiva quanto ineficaz, contrária ao princípio da autonomia do professor no modo de interagir com os alunos, condicionando a prática lectiva, sendo que, na educação, não há uma só prática correcta e toda e qualquer é passível de crítica;
- Institui grelhas de avaliação mal concebidas, imprecisas, desadequadas da multiplicidade dos perfis docentes, sem qualquer elucidação objectiva dos comportamentos que expressam os indicadores;
- Determina que só um docente que tenha cumprido 95% do seu serviço lectivo poderá ter a menção de Bom, como se a diferença entre um bom ou um mau professor esteja num dia a mais ou a menos de serviço prestado.

Mais, entendemos inadmissível que as faltas por doença até 30 dias sejam contabilizadas para o cômputo das deduzidas do serviço prestado, ao contrário do ECD em vigor, defendendo o regime previsto no seu artigo 103º.

Este modelo subjuga os docentes ao cumprimento do conjunto de indicadores em que serão avaliados, sem qualquer promoção da melhoria efectiva das práticas pedagógicas. Estas, para nós, são o essencial.

E é tal a descrença no próprio modelo de avaliação que fez o autor da proposta incorporar na redacção que, independentemente da pontuação obtida – por excelente que tenha sido –, o docente pode ainda ser classificado com Insuficiente, desde que se verifique uma das condições expressas no nº 5 do artigo 76º.

Rejeitamos o modelo proposto, punitivo e lesivo da profissionalidade docente, e manifestamos a nossa disponibilidade integral para a definição de um modelo de fundamentação diversa, exequível, e de acordo com a experiência colhida internacionalmente.

Defendemos ainda a definição de formas de correcção dos desvios, a fim de eliminar, tanto quanto possível, a tendência dos avaliadores em valores muito altos ou muito baixos na escala de avaliação.

Pergunta-se, deste modo: qual a concepção teórica que fez optar a SREC por este modelo? Quais os seus fundamentos e inspirações teóricas?

Finalmente, e pela natureza especialmente complexa que a avaliação de desempenho docente comporta, entendemos que qualquer modelo deve ser regulamentado em separado do proposto ECD.



4.6.4. Efeitos da avaliação

Carecendo de precisão o efeito da menção de excelente durante 2 anos consecutivos, e independentemente da nossa contraproposta quanto a menções, não se compreende ainda que haja reduções de 6 meses para efeitos de progressão, quando a avaliação só produz efeitos anualmente.

Entendemos ainda que qualquer docente que se situe na média de qualquer escala avaliativa deva ter o tempo de serviço contado para efeitos de progressão, ao invés do que acontece com a classificação de regular.

4.7. Aquisição de outras habilitações

Sendo que o articulado do nº 1 do artigo 81º não faz sentido, contesta-se vivamente o nº 3 do mesmo artigo, uma vez que um docente não pode ser prejudicado por ter usufruído do estatuto de trabalhador estudante, um direito que lhe assiste e que não pressupõe qualquer penalidade.

4.8. Regime remuneratório e gratificações

Rejeita-se, sempre que aparecem menções relativas a gratificações, a sua desvalorização para 15% do índice 100.

4.9. Condições de trabalho

Discordamos da obrigatoriedade de prestação de 5 dias de serviço no estabelecimento de ensino, não se compreendendo que, mesmo que não seja necessária, por distribuição de serviço, a presença de um docente 5 dias na escola, esta deva ser uma obrigação, mesmo que não tenha sentido nem utilidade.

É nosso entendimento que deve ser revisto o regime horário de trabalho docente, face à experiência do presente ano escolar, promovendo uma utilização do tempo docente eficaz e proveitosa e que permita a preparação e a avaliação das aulas e a reflexão sobre a sua prática, dispondo de um tempo de componente individual de trabalho suficiente a tais finalidades.

Entendemos também que a componente lectiva dos vários ciclos e níveis se deve manter conforme a que dispunha o ECD agora revogado:

- 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.

Quanto às reduções da componente lectiva, consideramos que o seu início é tardio, e desajustado do especial desgaste que a profissão comporta actualmente.

Quanto ao regime de horário acrescido, não passa para o SDPA de uma falácia: meramente residual na sua execução, propõe um pagamento horário inferior ao valor hora normal de um docente, com o agravamento de que, no actual contexto, tais horas seriam extraordinárias.

4.10. Férias, faltas e licenças

O SDPA defende o direito ao gozo de férias nos períodos de interrupção das actividades lectivas, para além do período entre o fim de um ano lectivo e o início do seguinte.

No tocante a faltas dependentes de autorização superior, não é admissível que estas só possam ser dadas quando esteja assegurada a substituição do docente, uma vez que este não pode ser penalizado por um factor a que é alheio, nem submetido a uma discricionariedade que, em última análise, pode considerar sempre a impossibilidade da sua substituição, ainda que artificialmente.

No que concerne a faltas a exames e reuniões, realça-se o retrocesso face à actual redacção, que reiteramos ser mais adequada.

Rejeitamos qualquer limitação acrescida ao estatuto do trabalhador estudante, como a inscrita no artigo 146º, e ao contrário do que estabelece o actual ECD.

É incompreensível e merece a nossa discordância a redacção proposta para o nº 3 do artigo 146º, restringindo o direito de acompanhamento da educação dos filhos aos pais professores.

Quanto ao disposto no nº 4 do mesmo artigo, entendemos que seria preferível estender o âmbito das faltas por conta do período de férias. No respeitante a estas faltas, consideramos que deve ser estabelecido o mesmo que o actual ECD dispõe sobre esta matéria, com a extensão acima referida.

5. Outras inscrições de natureza diversa da estatutária

Quanto à realização de estágios pedagógicos, à profissionalização em serviço, e à organização e certificação da formação contínua dos docentes, é nossa consideração que a sua inclusão em sede



estatutária é manifestamente desajustada, sem prejuízo de nos pronunciarmos, noutra oportunidade, em detalhe, sobre tais normas.

6. Notas finais

O SDPA discorda na generalidade da proposta, considerando-a prejudicial face ao quadro que vigorou nos últimos 17 anos no nosso país. O documento apresentado penaliza os professores, descaracteriza a profissão, funcionarizando a acção docente e proletarizando os seus agentes. Com um cunho marcadamente economicista, lesa a profissionalidade docente, conduzindo a que o professor desenvolva a sua acção no constante temor de ser injustamente avaliado e interpretado.

O SDPA, não obstante, afirma a sua disponibilidade e interesse para, em sede de processo negocial, dar o seu contributo em prol da dignificação da carreira e profissão docentes.

Ponta Delgada e Sindicato Democrático dos Professores dos Açores, ao 1 de Fevereiro de 2007

A Direcção