

Proposta de Estatuto da Carreira Docente Regional

Carreira Docente

- ◆ Carreira hierarquizada, subdividida em duas categorias:
 - a) a de professor (2/3 dos professores)
 - b) a de professor titular (1/3 dos docentes)

- ◆ Cada categoria é integrada por escalões a que correspondem índices remuneratórios diferenciados

Conteúdo funcional

ECD do ME

- Professor: sobretudo actividade lectiva
- Professor titular (para além da actividade lectiva):
 - a) coordenação de departamento curricular e de conselho de docentes;
 - b) orientação da prática pedagógica supervisionada a nível de escola;
 - c) direcção de centros de formação de associação de escolas;
 - d) exercício de funções de acompanhamento e de apoio ao período probatório;
 - e) elaboração e correcção das provas nacionais de avaliação para admissão na carreira docente;
 - f) coordenação pedagógica de ano, ciclo ou curso;
 - g) participação no júri da prova pública para o acesso à categoria de professor titular.

Carreira Docente

◆ Natureza da carreira docente:

a) carreira única.

◆ Estrutura da carreira:

a) desenvolve-se ao longo de 8 escalões, a que correspondem índices remuneratórios diferenciados.

Módulos de Tempo de Serviço por Escalão

1º Escalão	5 anos	Índice 167
2º Escalão	5 anos	Índice 188
3º Escalão	5 anos	Índice 205
4º Escalão	4 anos	Índice 218
5º Escalão	4 anos	Índice 235
6º Escalão	6 anos	Índice 245
7º Escalão	6 anos	Índice 299
8º Escalão	Índice 340

Ingresso

- ◆ Faz-se mediante concurso de provimento de lugar de quadro da categoria de professor;
- ◆ Depende de habilitações profissionais legalmente exigidas para a docência;
- ◆ Depende de aprovação em prova de avaliação de conhecimentos e competências.

Ingresso

- ◆ Estão dispensados da prova de avaliação de conhecimentos e competências os docentes que tenham celebrado contrato administrativo de serviço docente, em dois dos quatro anos imediatamente anteriores ao ano lectivo de 2007/2008, desde que tenham, pelo menos, cinco anos completos de serviço docente efectivo e avaliação de desempenho igual ou superior a *Bom*.

Acesso

◆ ACESSO A TITULAR

- Ter, pelo menos, 18 anos de serviço com classificação de *Bom*;
- Candidatar-se a concurso documental para preenchimento de vaga;
- Ter sido aprovado em prova pública de demonstração de aptidão para as novas funções, que pode ser feita após 15 anos de serviço com *Bom*.
- ◆ O número de lugares a prover não pode ultrapassar a dotação a fixar anualmente por despacho do ME, ponderados os resultados da avaliação externa da escola e as perspectivas de desenvolvimento da carreira dos docentes

Ingresso

◆ Faz-se:

a) mediante concurso de provimento de lugar de quadro de **Unidade Orgânica**;

1 da carreira docente

b) no escalão

correspondente ao tempo de serviço prestado em funções docentes e classificado com o mínimo de «Bom»

que competiria aos docentes oriundos dos ensinos superior, particular, cooperativo e solidário, caso tivessem ingressado na rede pública nos correspondentes níveis determinados pela respectiva habilitação.

Período probatório

- ◆ O período probatório é suspenso sempre que o docente se encontre em situação de faltas ao serviço legalmente equiparadas a prestação de trabalho efectivo, ou por doença prolongada por um período superior a 6 semanas consecutivas ou interpoladas.
- ◆ Avaliação de Regular – tem a possibilidade de repetir o período probatório.
- ◆ Avaliação de Insuficiente – automaticamente exonerado, não se podendo candidatar à docência no próprio ano e no ano escolar seguinte, a menos que frequente formação continua que lhe permita superar os aspectos do seu desempenho identificados como negativos.

Período Probatório

Período probatório – 1º ano de ingresso na carreira docente.

Está dispensado do P. P. o docente que tenha anteriormente exercido funções docentes em regime de contrato no mesmo nível de ensino e grupo de recrutamento por tempo correspondente a pelo menos a um ano com horário completo e classificação de serviço igual ou superior a «Bom».

Suspensão do p. probatório: licença por maternidade e paternidade, acidente em serviço, doença profissional e isolamento profilático.

Avaliação de «Bom»
no período probatório

Converte a nomeação
provisória em definitiva

Avaliação de
«Insuficiente» no
período probatório

Implica a exoneração e a
impossibilidade de voltar a
candidatar-se à docência num
período de cinco anos.

Transição para a nova carreira

- ◆ Do 1º ao 7º escalão, a transição faz-se de forma idêntica à apresentada no projecto de ECD Regional, que toma o Nacional como modelo.
- ◆ Os professores que se encontram posicionados nos 8º, 9º e 10º escalões transitam para a categoria de professor da nova estrutura da carreira, mantendo os índices remuneratórios actualmente auferidos.
- ◆ A progressão nos escalões da categoria de professor titular dos docentes dos 8º e 9º escalões fica condicionada ao seu provimento, precedendo concurso de acesso nesta categoria. Não havendo vaga, podem progredir aos índices 272 e 320, respectivamente, desde que reúnam determinados requisitos.

Natureza e estrutura da carreira

Professor Titular						272*	320*	
						245	299	340
						6	6	-
						1º	2º	3º
1º	2º	3º	4º	5º	6º*	Professor		
5	5	5	4	4	-			
167	188	205	218	235	245			

* Índice para docentes que, reunindo todos os requisitos, não acederam à categoria de professor titular por falta de vaga

Recrutamento transitório para professor titular

- ◆ O primeiro concurso de acesso a lugares da categoria de professor titular, aberto após a entrada em vigor do ECD, obedece às seguintes fases sequenciais:
 - a) a destinada aos professores posicionados no 10º escalão;
 - b) a subsequente, destinada aos professores posicionados nos 8º e 9º escalões.
- ◆ O concurso referido na alínea a) não depende de vagas

Transição para a nova carreira docente

Escalão em que se encontram	Condições a respeitar	Escalão em que são integrados
1º e 2º escalões (índices 112 e 125)	Mantêm-se na actual estrutura e escala indiciária. Perfazem, no cômputo global, 8 anos de permanência na actual carreira.	1º escalão (índice 167)
3º escalão (índice 151)	Mantêm-se na actual estrutura e escala indiciária. Perfazem 3 anos de permanência no escalão.	1º escalão (índice 167)

Transição para a nova carreira docente

Escalão em que se encontram	Condições a respeitar	Escalão em que são integrados
4º, 5º e 6º escalões (índices 167, 188 e 205)	São reposicionados no escalão cujo índice remuneratório seja igual àquele pelo qual auferem actualmente o respectivo vencimento mensal.	1º escalão (167) 2º escalão (188) 3º escalão (205)

Transição para a nova carreira docente dos bacharéis (ingresso no 3º escalão)

Escalão em que se encontram	Condições a respeitar	Escalão em que são integrados
7º escalão: 1º nível remuneratório (índice 218)	<p>a) Mantêm-se na actual estrutura e escala indiciária.</p> <p>b) Perfazem 4 anos de permanência no 1º nível remuneratório.</p> <p>c) A respectiva avaliação de desempenho não pode ser inferior a «Bom»</p>	Transitam para o 2º nível remuneratório do 7º escalão (índice 223)

Transição para a nova carreira docente dos bacharéis (ingresso no 3º escalão)

Escalão em que se encontram	Condições a respeitar	Escalão em que são integrados
7º escalão: (continuação) 1º nível remuneratório (índice 218)	a) Perfazem 2 anos de permanência no 2º nível remuneratório do 7º escalão. b) A respectiva avaliação de desempenho não pode ser inferior a «Bom»	São integrados na nova estrutura de carreira no 5º escalão (índice 235)

Transição para a nova carreira docente dos bacharéis (ingresso no 3º escalão)

Escalão em que se encontram	Condições a respeitar	Escalão em que são integrados
7º escalão: 2º nível remuneratório (índice 223)	<p>a) Mantêm-se na actual estrutura e escala indiciária.</p> <p>b) Perfazem 2 anos de permanência no 2º nível remuneratório.</p> <p>c) A respectiva avaliação de desempenho não poder ser inferior a «Bom»</p>	São integrados na nova estrutura de carreira no 5º escalão (índice 235)

Transição para a nova carreira docente dos bacharéis (ingresso no 3º escalão)

Escalão em que se encontram	Condições a respeitar	Escalão em que são integrados
7º escalão: 3º nível remuneratório (índice 235)	São reposicionados no escalão cujo índice remuneratório seja igual àquele pelo qual auferem actualmente o respectivo vencimento mensal.	São integrados na nova estrutura de carreira no 5º escalão (índice 235)

Transição para a nova carreira docente dos licenciados no 7º escalão

Escalão em que se encontram	Condições a respeitar	Escalão em que são integrados
7º escalão: (índice 218)	São reposicionados no escalão cujo índice remuneratório seja igual àquele pelo qual auferem actualmente o respectivo vencimento mensal.	São integrados na nova estrutura de carreira no 4º escalão (índice 218)

Transição para a nova carreira docente

Escalão em que se encontram	Condições a respeitar	Escalão em que são integrados
8 ^o , 9 ^o e 10 ^o escalões (índices 245, 299 e 340)	São reposicionados no escalão cujo índice remuneratório seja igual àquele pelo qual auferem actualmente o respectivo vencimento mensal.	São integrados na nova estrutura de carreira nos 6 ^o , 7 ^o e 8 ^o escalões (índices 245, 299 e 340)

Docentes Providos na Carreira durante o Período de Transição

Regime de nomeação provisória ou definitiva

São remunerados por índice igual ao dos docentes com igual classificação profissional e tempo de serviço, aplicando-se-lhes as regras anteriormente explicitadas

Docentes bacharéis, ou equiparados para efeitos remuneratórios, com habilitação profissional

Exclusivamente em 2007-2008 e 2008-2009 podem ingressar na carreira

Desde que se encontrem em serviço na R. A. A. no ano da entrada em vigor deste estatuto

Contagem de tempo de serviço

O tempo de serviço já prestado pelos docentes nos índices e escalões em que se encontrem à data da transição é contabilizado, nos escalões e índices em que vierem a ser integrados, para efeitos de progressão na carreira.

Regime Especial de Reposicionamento Salarial

- ◆ Os docentes abrangidos pelas disposições de transição mencionadas são reposicionados na nova estrutura salarial e no escalão correspondente da aplicação sucessiva das regras de progressão constantes do Decreto-Lei n.º 312/99, de 10 de Agosto, e do regime de transição previsto no mesmo artigo, desde que preenchidos cumulativamente certos requisitos.

Requisitos

Os requisitos são os seguintes:

- 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 7º do Decreto Regulamentar n.º 11/98, de 15 de Maio, aplicado à Região Autónoma dos Açores pelo Decreto Regulamentar 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 no documento referido na alínea a) e antes da data referida na alínea anterior, a menção qualitativa mínima de «Satisfaz».

Regime Transitório de Avaliação de Desempenho

Os docentes que, no ano escolar em que se verifique a retoma da contagem do tempo de serviço, venham a completar o tempo necessário à progressão na estrutura prevista no Decreto-Lei n.º 312/99, de 10 de Agosto, estão sujeitos a uma avaliação de desempenho que, tendo como referente aquele ano, é feita segundo o disposto no Decreto Regulamentar Regional n.º 11/98, de 15 de Maio, aplicado à região pelo DRR n.º 1/99/A, de 3 de Fevereiro.

Aplica-se-lhes o regime especial de reposicionamento salarial



Quadros de pessoal docente

- ◆ Os quadros de pessoal docente estruturam-se em:
 - Quadros de Agrupamento*;
 - Quadros de Escola não agrupada*;
 - Quadros de Zona Pedagógica.

* organizados por categoria; no caso da categoria de titular, a dotação corresponde a 1/3 do nº de lugares do quadro, dependendo sempre de portaria conjunta do ME e do MF.

Recrutamento do Pessoal Docente

- ◆ O concurso é o processo obrigatório de recrutamento e selecção de pessoal docente para nomeação em lugar de quadro e para afectação e contratação.
- ◆ O concurso terá obrigatoriamente uma fase centralizada, que garanta a igualdade de acesso ao mesmo e a transparência no processo de selecção.

Natureza do Concurso

O concurso de pessoal docente reveste a natureza de:

- a) concurso interno de provimento;
- b) concurso externo de provimento;
- c) concurso interno de afectação;
- d) contratação.

Quadros do Pessoal Docente

- ◆ Os quadros do pessoal docente do sistema educativo regional, designados por quadros de escola, estruturam-se em quadros de unidade orgânica.
- ◆ Exclusivamente para o ensino da disciplina de Educação Moral e Religiosa, existe um quadro de âmbito regional, cabendo ao Bispo de Angra a distribuição dos docentes pelas escolas, em função das necessidades que lhe sejam comunicadas pela direcção regional competente em matéria de administração educativa.

Quadros de Escola

- ◆ Os quadros de escola destinam-se a satisfazer as **necessidades permanentes** dos estabelecimentos de educação ou de ensino integrados em cada unidade orgânica do sistema educativo.

Concursos Interno e Externo

<p>Concurso Interno de Provimento</p>	<p>É aberto a pessoal docente pertencente aos quadros dependentes de qualquer das administrações educativas</p>
<p>Concurso Externo de Provimento</p>	<p>É aberto a indivíduos portadores de qualificação profissional para a docência, certificada nos termos legitimamente fixados para tal, podendo a ele candidatar-se, em situação de prioridade, o pessoal docente pertencente aos quadros.</p>

Concursos de Provimento e de Afecção

Concursos Interno e Externo de Provimento	Visam o preenchimento de lugares em quadros de escola.
Concurso Interno de Afecção	Visa a colocação, por um ano escolar, de docentes dos quadros de escola em estabelecimento pertencente a unidade orgânica diferente daquela a que o docente está vinculado.

Transição entre Estabelecimentos de Ensino

- ◆ Quando a distribuição do serviço implique a deslocação do docente **para estabelecimento sito a mais de cinco quilómetros da sede da unidade orgânica**, o órgão executivo procura, quando possível, conciliar as necessidades de pessoal de cada estabelecimento com os interesses dos docentes.
- ◆ Sempre que o órgão executivo determine ser necessária a **redistribuição do pessoal docente**, através dos serviços administrativos, **solicita candidaturas** entre o pessoal docente da unidade orgânica, para satisfação das necessidades apuradas (**o prazo não pode ser inferior a 5 dias úteis**).

Regras a Observar na Candidatura

<p>Critérios de selecção (n.º de candidatos > n.º lugares)</p>	<p>Docente com:</p> <ul style="list-style-type: none">◆ maior graduação profissional◆ mais tempo global de serviço◆ mais tempo de serviço na u. orgânica◆ mais idade
<p>Critérios de selecção (n.º de candidatos < n.º lugares)</p>	<p>Docente com:</p> <ul style="list-style-type: none">◆ menor graduação profissional◆ menor tempo global de serviço◆ menor tempo de serviço na u. orgânica◆ menos idade

Horário Semanal de Trabalho

O docente em exercício de funções é obrigado

à prestação de 35 horas semanais de serviço

Componente individual
de trabalho

Prestação de trabalho
no estabelecimento

É gerida livremente pelo docente, tendo, contudo, de ser prestada nos intervalos fixados no horário.

Deve integrar-se nas respectivas estruturas pedagógicas, contribuindo para a realização do P.E.E e para satisfazer necessidades de A. E.

Comp.
não
lectiva

+

Comp.
lectiva

Desenvolve-se ao longo de 5 dias

Integra
a. e.
sistemáticos
e aulas de
substituição

Horário Semanal de Trabalho

Serviço docente prestado na unidade orgânica

Duração semanal

Afere-se em tempo global, de modo ininterrupto, pelas horas de entrada e de saída, nela se incluindo a comp. lectiva e a não lectiva de estabelecimento.

É igual ao n.º de horas da componente lectiva em início de carreira, acrescida de uma hora, no pré-escolar e no 1º ciclo em regime de monodocência, e de duas nos restantes.

A componente individual de trabalho e as reuniões que decorram de necessidades ocasionais não são marcadas no horário.

Componente lectiva

- ◆ A componente lectiva do pessoal docente da educação especial é de 22 horas;
- ◆ Nos restantes sectores/níveis de ensino, a componente lectiva do pessoal docente é igual à do regional.

Número de Horas da Componente Lectiva

Componente lectiva do pessoal docente da educação pré-escolar e do 1º ciclo do ensino básico	25 horas semanais
Componente lectiva do pessoal docente dos restantes ciclos e níveis de ensino	22 horas semanais
Componente lectiva dos docentes de educação especial	A que está fixada para o nível/ciclo em que for prestada maioritariamente

Aula de Substituição

Actividade docente que, envolvendo a globalidade da turma, se traduza no desenvolvimento de matéria curricular.

Quando ultrapassar a carga lectiva constante do horário semanal do docente, corresponde a serviço extraordinário.

**Aula
de
substituição**

O docente incumbido de realizar a aula de substituição deve ser avisado pelo menos no dia anterior.

A substituição de educadores por docentes do 1º ciclo, e o inverso, só deverá ocorrer excepcionalmente.

Aula de Substituição

- ◆ Este tipo de serviço deve prioritariamente ser atribuído aos docentes:
 - a) que tenham efectuado permuta do serviço lectivo correspondente à aula a ser substituída;
 - b) do quadro com horário lectivo incompleto;
 - c) com horário completo e redução da componente lectiva ao abrigo do Art.º 113º, preferindo o mais jovem;
 - d) com horário completo, sem redução da componente lectiva ao abrigo do Art.º 113º, preferindo o que tenha mais anos de serviço.

Componente Não Lectiva de Estabelecimento

A distribuição de serviço a desempenhar pelo docente no âmbito da componente não lectiva de estabelecimento é feita pelo órgão executivo, ouvidos o C. Pedagógico e as estruturas de gestão intermédia.

Objectivos

O serviço a desenvolver no âmbito dessa componente visa:

a) apoiar individualmente alunos com dificuldades de aprendizagem ou com necessidade pontual de apoio acrescido;

b) permitir a realização das reuniões e de outras actividades que se mostrem necessárias à coordenação do funcionamento da unidade orgânica;

c) satisfazer as necessidades de apoio pedagógico e disciplinar dos alunos;

d) permitir a realização de actividades educativas necessárias à plena ocupação dos alunos;

e) permitir a substituição de outros docentes da mesma unidade orgânica cuja ausência não seja superior a cinco dias lectivos na educação pré-escolar e no 1º ciclo do ensino básico ou a dez dias lectivos nos restantes casos.

Distribuição de Serviço de Apoio Educativo e de Substituição

É da competência do órgão executivo, que deve ter em conta o P.E.E. e as deliberações do C. P.

O apoio é atribuído, em 1º lugar, aos docentes que beneficiam de dispensa da componente lectiva (vide Art.º 116º)

Distribuição de s. a. e. e de substituição

No pré-escolar e no 1º ciclo, a ausência de docente com grupo ou turma atribuídos determina recurso a docente com funções de substituição.

Se o docente de substituição exercer funções por um período superior a 30 dias (interpolados ou não), passa a titular.

Domicílio do Docente com Funções de Apoio a Actividades Educativas

- ◆ Ao determinar o domicílio do docente, o executivo deve respeitar o princípio a seguir enunciado



minimizar as deslocações em serviço



os docentes apenas podem ficar adstritos ao estabelecimento escolar sede da escola básica integrada quando tal minimize as deslocações em serviço.

Redução da componente lectiva

A componente lectiva do trabalho semanal dos docentes dos 2º e 3º CEB, do ES e da EE é reduzida até ao limite de 8 horas.

50 de idade e 15
anos de serviço

2 horas

55 de idade e 20
anos de serviço

4 horas

60 de idade e 25 de
serviço

8 horas

Redução da componente lectiva ECD do ME

- ◆ Os docentes da EPE e do 1º CEB, em regime de monodocência, podem:
 - a) aos 60 anos de idade, requerer a redução de 5 horas da respectiva componente lectiva semanal;
 - b) ao atingir 25 e 33 anos de serviço, requerer a concessão de dispensa total da componente lectiva, pelo período de um ano escolar.
- ◆ Na situação prevista na alínea b), a componente não lectiva de estabelecimento é limitada a 25 horas semanais.

Redução da Componente Lectiva

A componente lectiva dos docentes dos 2º e 3º ciclos e do secundário é reduzida em duas horas, de cinco em cinco anos, até ao máximo de oito horas.

Aos 50 anos de idade e 15 de serviço	2 horas
--------------------------------------	---------

Aos 55 anos de idade e 20 de serviço	2 horas
--------------------------------------	---------

Aos 60 anos de idade e 25 de serviço	4 horas
--------------------------------------	---------

Os docentes do pré-escolar e do 1º ciclo do básico, em regime de monodocência, ao completar **60 anos, podem optar pela redução de **5 horas** da respectiva componente lectiva semanal, podendo ainda requerer, por 2 anos, dispensa da componente lectiva. Neste caso, cumprem 26 h no estabelecimento.**

Redução da Componente Lectiva

- ◆ A redução da componente lectiva apenas produz efeitos no início do ano escolar imediato ao da verificação dos requisitos exigidos.
- ◆ A redução a que os docentes do pré-escolar e os do 1º ciclo, em regime de monodocência, têm direito tem como único requisito a idade.
- ◆ A redução da componente lectiva a que o docente tenha direito determina o acréscimo correspondente da componente não lectiva a nível de estabelecimento, mantendo-se a obrigatoriedade de prestação pelo docente de trinta e cinco horas de serviço semanal.

Docentes com Horário Acrescido

- ◆ Os docentes que beneficiem da redução da componente lectiva podem optar pelo regime de horário acrescido, sendo remunerados de acordo com índices remuneratórios específicos.
- ◆ 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.

Horário Acrescido (remuneração)

Escalão	Índice	2 horas	4 horas	8 horas
1°	167	180	193	206
2°	188	201	214	227
3°	205	218	231	244
4°	218	231	244	257
5°	235	248	261	274
6°	245	258	271	284
7°	299	372?	325	338
8°	340	253	366	379

Progressão na Carreira

- **Na categoria de Professor,** a progressão está condicionada à obtenção de, pelo menos, duas avaliações de *Bom* e à frequência, em média, de 25 horas/ano de formação contínua;
- **Na categoria de Professor titular,** depende da obtenção de, pelo menos, três avaliações de *Bom* e da frequência em média de 25 horas/ano de formação contínua.

Progressão na Carreira

- ◆ **Consiste na mudança de escalão.**

- ◆ **Depende:**

- a) da permanência de um período mínimo de serviço docente efectivo no escalão imediatamente anterior;

- b) da obtenção de uma classificação de desempenho igual ou superior a «Bom»;

- c) da frequência com aproveitamento de módulos de formação contínua que, no cômputo geral, correspondam, no mínimo, a 25 horas anuais.

Progressão na Carreira

Exclusivamente para efeitos de progressão na carreira, considera-se como «ano de serviço» todo o ano escolar em que o docente tenha obtido avaliação igual ou superior a *Bom*, independentemente do número de dias de serviço efectivamente prestado.

Atribuição de menção qualitativa igual ou superior a «Bom»

- ◆ Fica 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. É calculado com base nas aulas previstas.
- ◆ Para efeitos de avaliação, não relevam as faltas que, nos termos do regime de férias, faltas e licenças, são consideradas como equiparação a serviço efectivo, com excepção das faltas por doença até 30 dias.

Contagem de Tempo de Serviço

Para efeitos de progressão na carreira, aos docentes que se encontrem providos nos quadros dependentes da administração regional autónoma dos Açores, o número de anos que lhe estejam contados à entrada em vigor do presente diploma é arredondado para a unidade imediatamente superior desde que a fracção seja igual ou superior a 180 dias.

Progressão na Carreira

- ◆ Produz efeitos no 1º dia do ano escolar seguinte àquele em que se encontrem reunidos todos os requisitos anteriormente referidos.
- ◆ Processo de divulgação: através de listagem afixada anualmente nos serviços administrativos de cada unidade orgânica até final do mês de Setembro

Avaliação de Desempenho

É obrigatoriamente considerada para efeitos de:

- ◆ Progressão na carreira;
- ◆ Concessão de prémios por desempenho excepcional;
- ◆ Conversão da nomeação provisória em nomeação definitiva no termo do período probatório.

Prémios de Desempenho

Prémio
Pecuniário

```
graph TD; A[Prémio Pecuniário] --> B[Para os docentes que obtenham, em quatro anos de serviço efectivamente prestado, classificação de Excelente.]; A --> C[Corresponde ao montante equivalente a quatro vezes o valor mensal da retribuição a que tenha direito]; A --> D[Mantidas as condições, não há limites para atribuição deste prémio.];
```

Para os docentes que obtenham, em quatro anos de serviço efectivamente prestado, classificação de Excelente.

Corresponde ao montante equivalente a quatro vezes o valor mensal da retribuição a que tenha direito

Mantidas as condições, não há limites para atribuição deste prémio.

Prémios de Desempenho

Prémio
de
Desempenho

```
graph TD; A[Prémio de Desempenho] --> B[Os docentes que obtenham classificação igual ou superior a Muito Bom durante um número de anos escolares consecutivos igual ao tempo de permanência no escalão imediatamente superior àquele em que se encontram têm direito ao reposicionamento, com efeitos ao primeiro dia do ano escolar imediato àquele em tal condição se verifique, no início do escalão imediato.]; A --> C([Apenas pode ocorrer duas vezes no decurso da carreira]);
```

Os docentes que obtenham classificação igual ou superior a Muito Bom durante um número de anos escolares consecutivos igual ao tempo de permanência no escalão imediatamente superior àquele em que se encontram têm direito ao reposicionamento, com efeitos ao primeiro dia do ano escolar imediato àquele em tal condição se verifique, no início do escalão imediato.

Apenas pode
ocorrer
duas vezes no
decorso da
carreira

Avaliação de Desempenho

Avaliação dos docentes integrados na carreira

- ◆ Realiza-se em cada ano escolar e reporta-se à actividade docente desenvolvida durante este período.

Avaliação dos docentes em período probatório

- ◆ É feita no final do período probatório e reporta-se à actividade desenvolvida no seu decurso.

Intervenientes no Processo de Avaliação

<p>Os Avaliadores</p>	<p>a) Coordenador do Departamento Curricular onde o docente se insere;</p> <p>b) Conselho Executivo da unidade orgânica onde o docente presta serviço.</p> <p>c) Director Regional com competência em matéria de administração.</p>
<p>A Comissão de Coordenação da Avaliação</p>	<p>a) 1 Presidente (é obrigatoriamente o presidente do Conselho Pedagógico);</p> <p>a) 2 Vogais (eleitos, por maioria absoluta, de entre os membros do C. Pedagógico em efectividade de funções).</p>

Intervenientes no Processo de Avaliação

<p>Conselho Coordenador Sistema Educativo</p>	<p>a) Cf. n.º 1 do Artigo 130º do Decreto Legislativo Regional n.º 12/2005/A, de 16 de Junho, alterado pelo DLR n.º 35/2006/A, de 14 de Setembro de 2006.</p>
<p>Comissão De Reanálise Regional</p>	<p>a) É constituída por seis membros , sendo três nomeados pelo Director Regional competente em matéria de administração educativa e três nomeados pelas associações sindicais do pessoal docente.</p> <p>b) Elege, de entre os seus membros, um presidente, ao qual cabe coordenar as reuniões e superintender no expediente da comissão</p>

Quem avalia quem?

Coordenador de Departamento	Avalia os docentes do departamento curricular de que é coordenador
Conselho Executivo (um dos seus membros)	Avalia o Coordenador de Departamento
Director Regional com competência em matéria de administração	Avalia os membros do Conselho Executivo , das Comissões Provisórias e das Comissões Executivas Instaladoras (em processo específico, sujeito às normas aplicáveis à avaliação do pessoal dirigente da administração regional autónoma)

Competências

Presidente do Conselho Executivo

Compete-lhe:

- ◆ Garantir a permanente adequação do processo de avaliação às especificidades da escola;
- ◆ Coordenar e controlar o processo de avaliação de acordo com os princípios e regras definidos no presente estatuto;
- ◆ Homologar as avaliações de desempenho;
- ◆ Apreciar e decidir as reclamações dos avaliados após parecer da comissão de coordenação de avaliação.

Competências

Comissão de Coordenação da Avaliação

Compete-lhe:

- ◆ Garantir o rigor do sistema de avaliação, através da emissão de directivas para a sua aplicação e da validação ou confirmação dos dados constantes das fichas de avaliação;
- ◆ Validar as avaliações de «Excelente», «Muito Bom» e «Insuficiente»;
- ◆ Proceder à avaliação de desempenho nos casos em que não haja avaliador e propor as medidas de acompanhamento e correcção do desempenho insuficiente.
- ◆ A comissão delibera por maioria e sempre na presença de todos os seus membros.

Competências

Conselho Coordenador do Sistema Educativo

Compete-lhe:

- ◆ O acompanhamento monitorização da operacionalização do sistema de avaliação dos docentes;
- ◆ Anualmente, procede à análise global das menções obtidas pelos docentes de cada unidade orgânica.

Competências

Comissão de Reanálise Regional

O docente pode apresentar recurso, com efeito suspensivo, no prazo de cinco dias úteis após o conhecimento da avaliação, ao Director Regional de Educação, o qual, ouvida a Comissão Regional de Reanálise, proferirá uma decisão no prazo máximo de 30 dias.

Fases do Processo de Avaliação

- 1) Entrega, até 5 de Julho do ano escolar, ao Coordenador do Departamento Curricular, do relatório de auto-avaliação elaborado a partir de Maio pelo avaliado (prática profissional e formação contínua realizada);
- 2) Preenchimento, até 15 de Julho, do formulário de avaliação pelo C. Departamento e entrega do mesmo ao Executivo ;
- 3) Preenchimento, até 25 de Julho, de formulário de avaliação pelo C. Executivo e sua entrega à C. C. de Avaliação;
- 4) Conferência e validação dos dados constantes da proposta de classificação final pela Comissão Coordenadora da Avaliação. Esta, se o entender, pode ouvir o avaliado;
- 5) Devolução, até 15 de Setembro, ao órgão executivo, dos documentos de avaliação, acompanhados das deliberações tomadas;
- 6) Homologação, até 20 de Setembro, da classificação final pelo Presidente do Conselho Executivo.

Itens de Classificação

O Coordenador de Departamento Curricular pondera com base nos seguintes parâmetros:

- a) Preparação e organização das actividades lectivas;
- b) Realização das actividades lectivas;
- c) Grau de cumprimento dos programas curriculares;
- d) Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos;
- e) Participação nas actividades do departamento curricular;
- f) Adequação, fidedignidade e qualidade do relatório de auto-avaliação.

Itens de Classificação

O C. Executivo pondera com base nos seguintes indicadores de classificação:

- a) Nível de assiduidade;**
- b) Progresso dos resultados escolares dos alunos;**
- c) Diferenciação do absentismo e do abandono escolares por motivos comprovadamente imputáveis ao docente;**
- d) Participação do docente nas actividades da comunidade escolar e apreciação do seu trabalho colaborativo;**
- e) Acções de formação contínua frequentadas;**
- f) Exercício de cargos ou funções de natureza pedagógica;**

Itens de Classificação

- g) Dinamização de projectos de investigação, desenvolvimento e inovação;**
- h) Actividade como formador no processo de formação contínua;**
- 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 e sua apreciação em relação à actividade do docente;**
- k) Adequação, fidedignidade e qualidade do relatório de auto-avaliação.**

N.º de Aulas a Observar

O Conselho Executivo deve calendarizar a observação conjunta ou isolada, pelos membros do Conselho Executivo e pelo Coordenador do Departamento Curricular, de pelo menos três aulas leccionadas pelo docente.

Sistema de Classificação

A avaliação é expressa em números inteiros.

A escala de avaliação é de 0 a 10.

O resultado final da avaliação corresponde à classificação média das pontuações obtidas em cada um dos itens de avaliação.

Excelente	De 9 a 10 valores
Muito Bom	De 8 a 8,9 valores
Bom	De 6,5 a 7,9 valores
Regular	De 5 a 6,4 valores
Insuficiente	De 0 a 4,9 valores

Avaliação de Desempenho

◆ **Intervenientes:**

- Os avaliados;
- os avaliadores;
- a comissão de coordenação da avaliação de desempenho.

◆ **São avaliadores:**

- O coordenador do conselho de docentes ou de departamento curricular ou os professores titulares por ele designados quando o número de docentes a avaliar o justifique;
 - Um inspector com formação científica na área departamental do avaliado, para avaliar os coordenadores do conselho de docentes ou do departamento curricular;
 - o presidente do conselho executivo/director da escola ou do agrupamento de escolas onde o docente presta serviço, ou um membro da direcção executiva por ele designado.
- ◆ A avaliação global é atribuída em reunião conjunta dos avaliadores.

Avaliação de desempenho

Comissão de coordenação da avaliação de desempenho

Constituída por 5 membros docentes do conselho pedagógico, um dos quais o seu presidente, que coordena, e os restantes quatro professores titulares.

Compete à comissão coordenadora de avaliação:

- a) ...
- b) ...
- c) ...
- d) Dar parecer vinculativo sobre as reclamações de avaliação.

Avaliação de Desempenho

- ◆ Processo de avaliação:
 - a) ...
 - b) ...
 - c) ...
 - d) ...
 - e) entrevista dos avaliadores com o avaliado para conhecimento da proposta de avaliação e apreciação do processo, em particular da ficha de auto-avaliação;
 - f) reunião conjunta dos avaliadores para atribuição da classificação final.

Parâmetros da Avaliação Coordenador de Departamento

A avaliação efectuada pelo coordenador do departamento curricular ou conselho de docentes, pondera o envolvimento e a qualidade científico-pedagógica do docente, com base nos seguintes parâmetros:

a)...

b)...

c) relação pedagógica com os alunos;

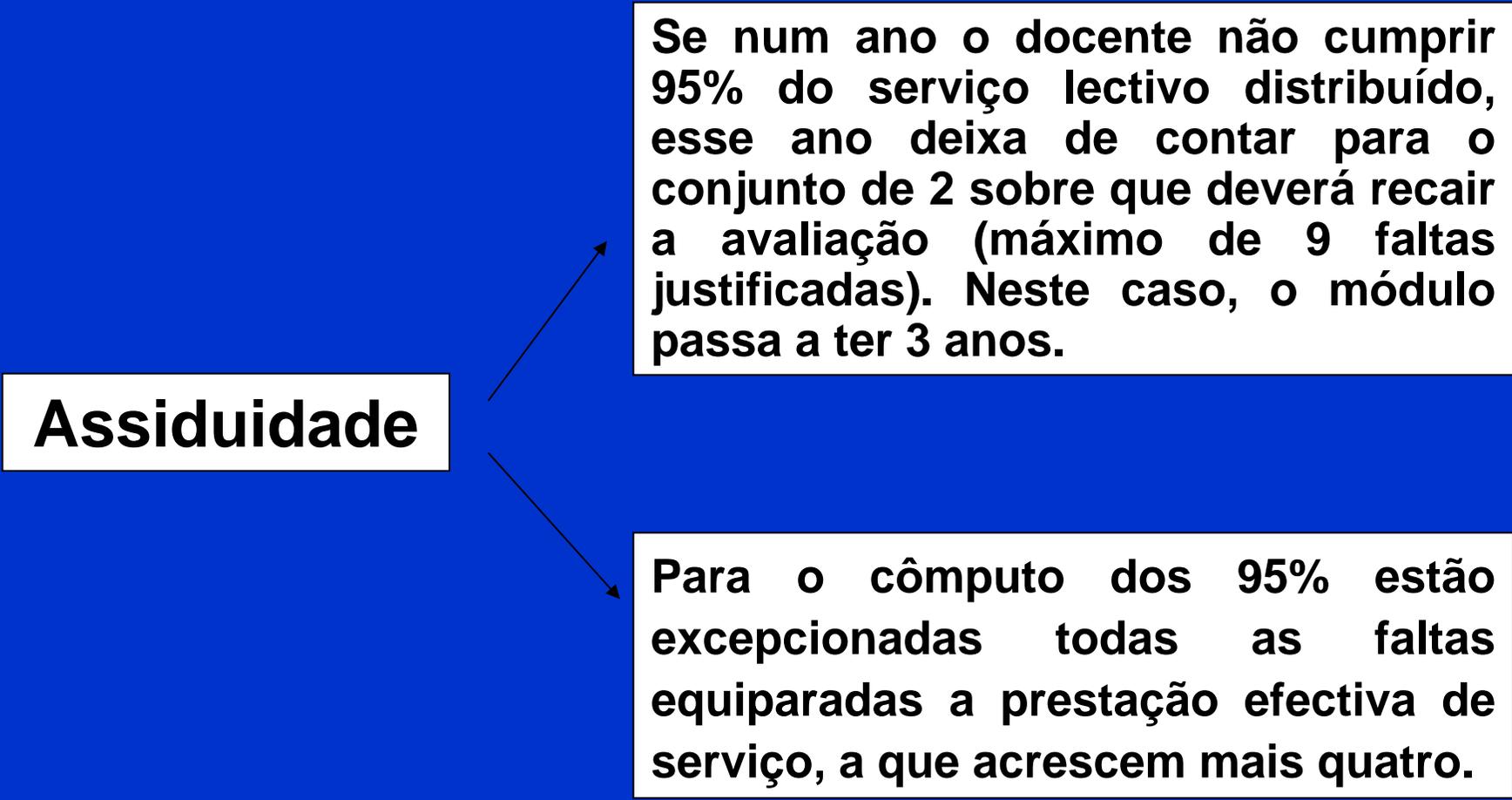
d)...

Parâmetros da Avaliação Conselho Executivo

- ◆ a) ...
- ◆ b) Serviço distribuído;
- ◆ c) progresso dos resultados escolares esperados para os alunos (...), tendo em conta o contexto sócio-educativo;
- ◆ d) Participação dos docentes no agrupamento ou escola não agrupada e apreciação do seu trabalho colaborativo em projectos conjuntos de melhoria da actividade didáctica e dos resultados das aprendizagens;
- ◆ e) ...
- ◆ f) ...
- ◆ g) ...
- ◆ h) apreciação realizada pelos pais e encarregados de educação dos alunos, desde que obtida a concordância do docente, nos termos a definir no regulamento interno.

Avaliação de Desempenho

Assiduidade



```
graph LR; A[Assiduidade] --> B[Se num ano o docente não cumprir 95% do serviço lectivo distribuído, esse ano deixa de contar para o conjunto de 2 sobre que deverá recair a avaliação (máximo de 9 faltas justificadas). Neste caso, o módulo passa a ter 3 anos.]; A --> C[Para o cômputo dos 95% estão excepcionadas todas as faltas equiparadas a prestação efectiva de serviço, a que acrescentem mais quatro.];
```

Se num ano o docente não cumprir 95% do serviço lectivo distribuído, esse ano deixa de contar para o conjunto de 2 sobre que deverá recair a avaliação (máximo de 9 faltas justificadas). Neste caso, o módulo passa a ter 3 anos.

Para o cômputo dos 95% estão excepcionadas todas as faltas equiparadas a prestação efectiva de serviço, a que acrescentem mais quatro.

Prestação Efectiva de Serviço

- ◆ Ausência ao serviço que não releva para efeitos dos 5% (todas as consagradas em legislação própria):
 - * maternidade/paternidade
 - * amamentação
 - * casamento
 - * falecimento de familiar
 - * internamento
 - * trabalhador estudante
 - * actividade sindical
 - * greve
 - * acidente em serviço
 - * ...
- ◆ São ainda excepcionadas as ausências por:
 - * Assistência a filhos menores (idade inferior a 18 anos)
 - * doença
 - * doença prolongada
 - * prestação de provas de concurso

Efeitos da Avaliação

Atribuição da menção qualitativa de «Excelente» durante dois anos consecutivos	Reduz um ano no tempo de serviço docente para efeitos de progressão na carreira
Atribuição da menção qualitativa de «Muito Bom» durante dois anos consecutivos	Reduz em seis meses o tempo de serviço docente para efeitos de progressão na carreira
Atribuição da menção qualitativa de «Bom»	Faculta a progressão na carreira
Atribuição da menção qualitativa de «Regular»	Implica a contagem do período de tempo avaliado para efeitos de antiguidade na carreira e categoria
Atribuição da menção qualitativa de «Insuficiente»	1 Insuficiente: Implica a não contagem do tempo para efeitos de progressão e/ou a não renovação do contrato de trabalho. 2 Insuficientes seguidos ou 3 interpolados: deixa de ser professor (é reconvertido)

Outras situações em que pode ser atribuído Insuficiente

- ◆ O docente que se encontre qualificado para o exercício de outras funções educativas, ao abrigo do artº 57º, é obrigado ao desempenho efectivo destas mesmas funções quando para tal tenha sido eleito ou designado.
- ◆ A recusa, por motivos não atendíveis, implica a atribuição da menção qualitativa de *Insuficiente* no primeiro momento de avaliação de desempenho a ela subsequente.

Situação em que o *Insuficiente* é obrigatoriamente atribuído

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

- a)** tenha sido demonstrada a incapacidade científica ou pedagógica do docente para ministrar os conteúdos das disciplinas que esteve a leccionar;
- b)** o docente tenha problemas persistentes e injustificados na manutenção da disciplina dos alunos;
- c)** tenha sido provado que o comportamento ético e profissional do docente é incompatível com o perfil traçado no presente estatuto.

Novo Regime de Avaliação

A partir do início do primeiro ano escolar completo que ocorra após a retoma da contagem de tempo de serviço para efeitos de progressão na carreira, todas as progressões ficam sujeitas ao novo regime de avaliação de desempenho, sem prejuízo de serem consideradas as classificações atribuídas nos anos anteriores, desde que necessárias para completar os módulos de tempo de serviço.

Efeitos da avaliação de desempenho

ECD do ME

- ◆ **Dois *Excelentes* consecutivos** – redução de 4 anos para o acesso à categoria de titular;
- ◆ **Um *Excelente* e um *Muito Bom* consecutivos** – redução de 3 anos para acesso à categoria de titular;
- ◆ **Duas avaliações de *Muito Bom* consecutivas** – redução de 2 anos para o acesso à categoria de titular;
- ◆ **Um *Bom*** – o tempo de serviço é contado;
- ◆ **Um *Regular*** – o tempo de serviço não é contado, limitando-se o ME a pagar o salário ao docente;
- ◆ **Um *Insuficiente*** – o tempo de serviço não é contado; o ME paga o salário, mas, após 2 consecutivos ou 3 interpolados, o docente é reclassificado.

Faltas

A ausência a um número de dias igual ao quociente da divisão por cinco do número de horas de serviço semanal distribuído

É considerado um dia de faltas:

a ausência do docente a serviço de exames

a ausência do docente a reuniões de avaliação sumativa

Só podem justificadas por casamento, maternidade, nascimento, nojo, doença, acidente em serviço, isolamento profilático e cumprimento de obrigações legais.

Faltas por conta do período de férias

- ◆ O docente pode faltar um dia útil por mês, até ao limite de cinco dias por cada ano escolar.



deve solicitar, com a antecedência mínima de 5 dias úteis, autorização



Requisitos de que depende:

- da apresentação do plano de aula;
- da possibilidade de substituir o docente que vai faltar

As faltas a tempos lectivos são computadas até ao limite de três dias por ano escolar, a partir do qual são sempre faltas a um dia.

Faltas por Doença

O docente que falte por motivo de doença deve:

- **comunicar tal falta ao executivo da unidade orgânica onde preste serviço no primeiro dia de ausência;**
- **apresentar atestado médico ou declaração comprovativa de doença, passada por estabelecimento hospitalar, centro de saúde ou instituição destinada à reabilitação de toxicodependências ou alcoolismo.**

Faltas ao abrigo do estatuto do trabalhador estudante

- ◆ Designam-se por «faltas para prestação de provas em estabelecimento de ensino».

- ◆ Podem ser usadas

desde que o seu uso não prejudique a docência.

quando os docentes estejam a frequentar cursos para melhorar a sua situação profissional

quando os docentes vissem obter grau superior ou pós-graduação

Outras faltas justificadas

- ◆ Consideram-se faltas justificadas:

- a) **as ausências do docente responsável pela educação de um menor, para se inteirar da sua situação educativa:**

- no tempo estritamente necessário à sua deslocação à escola;
- sem prejuízo da actividade lectiva;
- por um período não superior a quatro horas por trimestre.

- b) **as faltas que resultem de situações ponderosas e imprevistas:**

- desde que devidamente fundamentadas;
- até ao limite de duas horas consecutivas;
- até ao máximo de três ocorrências por ano.

Faltas por conta do período de férias

Um dia útil por mês, até ao limite de 5 por ano

Solicita autorização com antecedência mínima de três dias

As faltas por tempos são computadas até ao limite de 4 dias, a partir do qual são faltas a um dia

Apresenta à direcção executiva plano de aula a que pretende faltar

Se não for possível pedir autorização com 3 dias de antecedência, o pedido é feito oralmente no próprio dia, devendo ser reduzido a escrito no dia em que o docente regressa ao serviço

Comparência na Escola

Nas interrupções da actividade docente:

Os docentes podem ser convocados pelo órgão de administração e gestão dos respectivos estabelecimentos de ensino para:

o cumprimento de tarefas de natureza pedagógica necessárias ao bom funcionamento da escola

A participação em acções de formação

Interrupções da actividade lectiva

- Alterado o artigo 91º e revogados os artigos 92º e 93º do ECD.
- A distribuição do serviço docente, para cumprimento das necessárias tarefas de natureza pedagógica ou organizacional, consta de um plano elaborado pelo órgão de direcção executiva, do qual deve ser dado prévio conhecimento aos docentes.
- Nas interrupções de actividade lectiva, poderão os docentes frequentar acções de formação ou desenvolver a sua componente não lectiva de trabalho individual.

Aquisição de Novas Habilitações por Docentes Profissionalizados Integrados na Carreira

Aquisição de licenciatura em domínio directamente relacionado com a docência



Determina a mudança para escalão correspondente àquele em que o docente se encontraria se tivesse entrado na carreira com esse grau

O docente cumprirá o mínimo de um ano escolar completo nesse escalão com a classificação de *Bom*



Aquisição de Novas Habilitações por Docentes Profissionalizados Integrados na Carreira

A conclusão por docentes dos quadros de n. d. de cursos que confirmam DESE, de cursos especializados em ESE ou de pós-graduações em domínio directamente relacionado com a docência



Determina bonificação equivalente a um ano de tempo de serviço docente, com a classificação de desempenho de *Bom*, uma só vez durante a carreira docente.

Aquisição de novos graus académicos

Permite reposicionamento desde que:

- Licenciatura: obtida através de complemento, até 31/8/2007, desde que tenham iniciado o curso em 2005/2006.

- Licenciatura: obtida através de complemento, até 31/8/2008, desde que tenham iniciado o curso em 2006/2007.

- Mestrado ou Doutoramento: seja concluído até 31/8/2007.

Efeitos da aquisição de novos graus académicos:

- Professores: redução de 2 ou 4 anos para prestação de prova de acesso a titular pela aquisição, respectivamente, dos graus de Mestre ou Doutor.

- Titulares: bonificação de 1 ou 2 anos na progressão pela aquisição, respectivamente, dos graus de Mestre ou Doutor.

Proposta de Estatuto da Carreira Docente Regional