

ECD na Região Autónoma dos Açores

Perguntas e Respostas

(Decreto Legislativo Regional n.º 21/2007/A, de 30 de Agosto)

1 - De que depende o ingresso na profissão docente?

Para a educação pré-escolar e ensinos básico e secundário, depende da qualificação profissional decorrente de cursos superiores que conferem o grau de licenciatura, de acordo com a lei n.º 115/97, de 19 de Setembro, que introduz alterações à LBSE.

2 - A prova de ingresso prevista a nível nacional aplica-se aos Açores?

Só se aplica se vier a ser considerada como parte integrante da habilitação para a docência.

3 - Como é que se define a natureza, estrutura e duração da carreira?

Trata-se de uma carreira única que, em termos de estrutura, se desenvolve ao longo de 8 escalões, a que correspondem índices remuneratórios diferenciados, com a duração de 35 anos para os docentes licenciados e de 40 anos para os docentes bacharéis. (ver quadro). (Art.º 52.º do anexo)

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

4 - Como é que se processa o ingresso na carreira?

(Art.º 61.º do anexo)

O ingresso na carreira faz-se mediante concurso a provimento de lugar de quadro de unidade orgânica, de acordo com a situação do docente:

- no escalão 1 da carreira docente;
- no escalão correspondente ao tempo de serviço prestado em funções docentes e classificado com o mínimo de *Bom*;
- no escalão 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.

5 - Até quando podem ingressar na carreira os docentes bacharéis?

Os docentes bacharéis podem ingressar na carreira até 2008/2009, desde que sejam detentores de habilitação profissional para a docência e se encontrem em exercício de funções na região. (Art.º 8.º)

6 - De que depende a progressão na carreira?

A progressão na carreira depende da permanência durante um período mínimo de serviço docente efectivo no escalão imediatamente anterior, com avaliação de desempenho igual ou superior a *Bom* e de frequência, com aproveitamento, de módulos de formação que correspondam no mínimo a 25 horas anuais. (Art.º 62.º do anexo)

7 - Quando é que a progressão ao escalão seguinte produz efeitos?

Produz efeitos no primeiro dia do mês seguinte àquele em que se encontrem reunidos os requisitos. (Art.º 62.º do anexo)

8 - O período de tempo referente a destacamento, requisição e comissão de serviço conta para efeitos de progressão e concursos?

Só conta se no mesmo forem exercidas funções de natureza técnico-pedagógica. (Art.º 63.º do anexo)

9 - Em que condições o exercício de funções técnico-pedagógicas releva para efeitos de progressão?

Sempre que o docente obtiver na primeira avaliação de desempenho posterior ao regresso ao serviço docente menção igual ou superior a *Bom*. Quando o período de afastamento do serviço docente tiver ultrapassado os 5 anos, o docente pode optar pela última menção qualitativa que lhe tenha sido atribuída antes do início de funções não docentes. Enquanto o docente não regressar à escola esse tempo não lhe é contado para efeitos de progressão na carreira. (Artº 63º do anexo)

10 - A quem cabe o reconhecimento das funções técnico-pedagógicas?

Ao director regional competente em matéria de administração educativa, mediante requerimento fundamentado do docente, no ano que antecede o desempenho destas funções. (Artº 63º do anexo)

11 - Quando é que decorre o período probatório?

O período probatório decorre no primeiro ano de ingresso na carreira docente, que pode não corresponder ao primeiro ano de serviço. (Artº 47º do anexo)

12 - Quem está dispensado do período probatório?

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, um ano (365 dias), com horário completo e classificação de serviço igual ou superior a *Bom*. (Artº 46º do anexo)

13 - Quem designa o orientador do período probatório e em que circunstâncias?

É o presidente do conselho executivo, de entre os professores do quadro de nomeação definitiva, preferencialmente do grupo de recrutamento ou área disciplinar respectiva ou afim e com avaliação de desempenho igual ou superior a *Bom* no ano imediatamente anterior. (Artº 49º do anexo)

14 - Quais são as competências do professor orientador do período probatório?

(Artº 49º do anexo)

- a) Apoiar a elaboração e acompanhar a execução do plano individual de trabalho, a que o orientando está obrigado, a fim de ser aprovado pelo conselho pedagógico, até 30 dias após o início de funções do docente;
- b) apoiar o docente na preparação e planeamento das aulas, bem como na reflexão sobre a prática pedagógica;
- c) avaliar o trabalho individual desenvolvido;
- d) elaborar relatório circunstanciado da actividade desenvolvida e participar no processo de avaliação.

15 - Qual a gratificação mensal atribuída ao professor orientador do período probatório?

A gratificação mensal a abonar, em cada mês de efectiva orientação, corresponde a 15% do índice 100. (Artº 49º do anexo)

16 - Em que situações está prevista a interrupção do período probatório?

A interrupção ocorre devido a licença por maternidade e paternidade, acidente em serviço, doença profissional e isolamento profiláctico. (Artº 48º do anexo)

17 - Que efeitos tem a avaliação no período probatório?

A avaliação de *Bom* no período probatório converte a nomeação provisória em definitiva.

A avaliação de regular implica a repetição do período probatório, quando obtida pela primeira vez, e a exoneração, quando obtida pela segunda vez.

A avaliação de *Insuficiente* implica a exoneração e a impossibilidade de voltar a candidatar-se à docência num período de cinco anos. (Artº 46º e Artº 47º do anexo)

18 - Como se processa a transição para a nova carreira docente?

(Artº 6º)

- Os docentes que se encontram nos 1º e 2º escalões (índices 112 e 125), quando perfizerem 8 anos de serviço, com avaliação de *Bom*, são integrados no 1º escalão (índice 167);
- quem se encontra no 3º escalão (índice 151), quando perfizer 3 anos de serviço com avaliação de *Bom*, é integrado no 1º escalão (índice 167);
- os docentes que se encontram no 4º, 5º e 6º escalões (índices 167, 188 e 205) são integrados respectivamente nos 1º, 2º e 3º escalões (índices 167, 188 e 205);
- os licenciados que se encontram no 7º escalão /índice 218 são integrados no 4º escalão (índice 218);
- os docentes que se encontram nos 8º, 9º e 10º escalões (índices 245, 299 e 340) são integrados nos 6º, 7º e 8º escalões (índices 245, 299 e 340).

19 - Como se processa a transição dos bacharéis (ingresso no 3º escalão) para a nova carreira docente ?

(Artº 6º)

- Os docentes que se encontram no 1.º nível remuneratório do 7.º escalão (índice 218), quando perfizerem 4 anos de serviço, com avaliação de *Bom*, transitam para o 2º nível remuneratório (índice 223);
- os docentes que se encontram no 2.º nível remuneratório do 7.º escalão (índice 223), quando perfizerem 2 anos de serviço, com avaliação de *Bom*, são integrados no 5º escalão (índice 235);
- os docentes que se encontram no 3.º nível remuneratório do 7.º escalão (índice 235) são integrados no 5º escalão (índice 235).

20 - Que mecanismo se utilizou para que os licenciados e bacharéis não tivessem uma carreira superior a 35 e a 40 anos respectivamente?

O da redução de um ano nos 3º, 4º, 5º e 6º escalões (ver quadro 1). (Artº 7º)

21 - Qual o posicionamento remuneratório dos docentes providos na carreira durante o período de transição?

Os docentes que forem providos em regime de nomeação provisória ou definitiva, neste período, são remunerados por índice igual ao dos docentes **com igual classificação profissional e tempo de serviço, aplicando-se-lhes as regras do regime transitório.** (Artº 8º)

22 - Como se concretiza a contagem do tempo de serviço durante o período de transição?

O tempo de serviço já prestado pelos docentes nos índices e escalões em que se encontrem posicionados à data da transição é contabilizado, nos escalões e índices em que vierem a ser integrados, para efeitos de progressão na carreira. (Artº 6º)

23 - Quem fica abrangido pelo regime especial de reposicionamento salarial? (Artº 10º)

Os docentes que tenham preenchido, 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 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 da 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*, ou tenham sido dispensados da avaliação de desempenho, na sequência de reposicionamento na carreira ou bonificação de tempo de serviço.

24 - Quem fica abrangido pelo 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, até 31 de Agosto de 2008, a completar o módulo de tempo de serviço de acordo com a anterior estrutura de carreira (Decreto-Lei n.º 312/99, de 10 de Agosto), estão sujeitos a avaliação de desempenho, no ano do descongelamento (2007/2008), de acordo com o disposto no Decreto Regulamentar Regional n.º 11/98, de 15 de Maio. A estes docentes aplica-se o regime especial de reposicionamento salarial referido no ponto anterior. (Artº 9)

25 - Quais são os direitos profissionais específicos do pessoal docente?

(Artigos 5º a 15º do anexo)

- 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.

26 - Qual o âmbito dos seus deveres?

Deveres profissionais genéricos; deveres para com os alunos; deveres para com a escola e outros docentes; deveres para com os pais e encarregados de educação.

(Artigos 16º a 19º do anexo)

27 - Os docentes são todos obrigados à frequência de acções de formação, independentemente do escalão em que se encontrem?

As acções de formação são um dos requisitos exigidos para efeitos de progressão na carreira. (Artº 62º do anexo)

Nota: quem se encontra no topo de carreira não está sujeito a esta obrigação, embora seja considerada no seu processo de avaliação.

28 - Quando devem ser organizadas as acções de formação?

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. (Artº 25º do anexo)

29 - É possível a frequência de acções de formação cujo horário interfira com a actividade lectiva?

Sim, desde que a acção se encontre creditada, não interfira com a realização de exames, reuniões ou outras actividades de avaliação e esteja assegurada a substituição do serviço lectivo. (Artº 26 do anexo)

30 - É possível a frequência de outros eventos tais como congressos, simpósios, conferências... cujo horário interfira com a actividade lectiva?

Sim, mediante autorização do conselho executivo e desde que não interfira com a realização de exames, reuniões ou outras actividades de avaliação e esteja assegurada a substituição do serviço lectivo, sem recurso a serviço extraordinário. (Artº 27 do anexo)

31 - Qual o número de unidades de crédito de formação exigido como requisito mínimo para progressão na carreira?

O número de unidades de crédito é igual ao número de anos que o professor é obrigado a permanecer em cada escalão, devendo, pelo menos, 50% das acções serem na área científica e nas didácticas específicas das disciplinas. (Artº 31º do anexo)

32 - O docente pode ser penalizado se não tiver acesso à formação?

Não, desde que comprove que ao longo do módulo do tempo de serviço não lhe foram facultadas acções de formação, de forma gratuita, na área geográfica da unidade orgânica a que pertence e na área de formação adequada. (Artº 31º do anexo)

33 - Como se realiza o recrutamento do pessoal docente?

Mediante concurso, sendo este o processo obrigatório de recrutamento e selecção do 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. (Artº 35º do anexo)

34 - Qual é a 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.

(Artº 36º do anexo)

35 - Como se estruturam os 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. 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. (Artº 42º do anexo)

36 - O primeiro provimento em lugar dos quadros faz-se por nomeação definitiva?

Não. Faz-se sempre por nomeação provisória. Só passa a definitiva no primeiro dia do ano escolar imediato, desde que tenha terminado o período probatório com avaliação igual ou superior a Bom. (Artº 46º do anexo)

37 - A quem se destinam os concursos interno e externo?

O *concurso interno de provimento* é aberto a pessoal docente pertencente aos quadros dependentes de qualquer das administrações educativas.

O *concurso externo de provimento* 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, quando pretendam mudar de grupo, sector ou nível de ensino. (Artº 38 do anexo)

38 - O que distingue os concursos de provimento e de afectação?

Os *concursos interno e externo de provimento* visam o preenchimento de lugares em quadros de escola. O *concurso interno de afectação* 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. (Artº 37 do anexo)

39 - Quais as regras a observar sempre que se verifique a necessidade de redistribuição do pessoal docente entre estabelecimentos de ensino da unidade orgânica?

(Artº 111 do anexo)

Quando a distribuição de serviço implique a deslocação do docente para estabelecimento 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 conselho executivo determine ser necessária a redistribuição do pessoal docente, através dos serviços administrativos, solicita candidaturas entre o pessoal docente da unidade orgânica, cumprindo os seguintes critérios de colocação:

Número de candidatos maior do que o número de lugares:

docente com:

- maior graduação profissional
- mais tempo global de serviço
- mais tempo de serviço na unidade orgânica
- mais idade.

Número de candidatos menor do que o número de lugares:

docente com:

- menor graduação profissional
- menor tempo global de serviço
- menor tempo de serviço na unidade orgânica
- menos idade.

40 - Qual a duração e distribuição do horário semanal de trabalho docente?

A duração é de 35 horas semanais de serviço e distribui-se por duas componentes: lectiva e não lectiva.

(Artº 117 do anexo)

41 - Qual a duração semanal de trabalho no estabelecimento?

A duração semanal de trabalho no estabelecimento é de 26 horas para a educação pré-escolar e 1º ciclo do ensino básico e de 24 horas para os 2º e 3º ciclos e ensino secundário. (Artº 117 do anexo)

42 - Como se afere o tempo de trabalho semanal no estabelecimento?

Afere-se em tempo global, de modo ininterrupto, pelas horas de entrada e de saída do estabelecimento, incluindo as componentes lectiva e não lectiva de estabelecimento.

(Artº 117º do anexo)

43 - Que actividades devem ser consideradas no âmbito da componente lectiva?

Para além das aulas ministradas aos alunos das turmas atribuídas ao docente, a componente lectiva integra os apoios educativos de carácter sistemático e aulas de substituição que se traduzem no desenvolvimento de matéria curricular, envolvendo a globalidade da turma, leccionada por docente legalmente habilitado para a leccionação da disciplina. (Artº 118º do anexo)

44 - Como se distribui a componente não lectiva?

Distribui-se por uma componente de trabalho a nível individual (10 horas na educação pré-escolar e primeiro ciclo e onze no segundo e terceiro ciclos e secundário) e por uma componente a nível de estabelecimento de educação ou de ensino, sendo uma hora na educação pré-escolar e 1º ciclo e duas nos restantes casos. (Artº 117º e Artº 121 do anexo)

45 - A que se destina a componente não lectiva de estabelecimento?

(Artº 121º do anexo)

A componente não lectiva de estabelecimento destina-se a:

- 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.

46 - Onde se integram as horas de redução da componente lectiva?

Integram-se na componente não lectiva de estabelecimento, sendo que só 50% das quais, até ao limite de dois tempos semanais, podem ser utilizadas em actividades de acompanhamento de alunos, em caso de ausência de professor.

(Artº 122º do anexo)

47 - Qual é o número de horas da componente lectiva?

A componente lectiva do pessoal docente da educação pré-escolar e do 1º ciclo do ensino básico é de 25 horas semanais e a do pessoal docente dos restantes ciclos e níveis de ensino é de 22 horas semanais, considerando-se como hora lectiva o tempo de aula que não exceda 50 minutos.

(Artº 118º do anexo)

48 - Que alterações se operaram em relação à componente lectiva dos docentes de educação especial?

Durante o período de transição, até 90 dias após a aplicação do ECD, os docentes de educação especial que se encontrem nos quadros podem optar por um horário de 22 horas semanais, mantendo o direito às reduções, ou por um horário de 25 horas, mantendo o direito à gratificação, sem direito a quaisquer reduções. (Artº 4º)

49 - Os docentes com complementos de formação em educação especial e apoio educativo podem fazer as opções acima indicadas?

Não, porque estes docentes não têm qualificação em educação especial e só os docentes certificados com esta qualificação é que tinham direito às reduções e à gratificação. (Artº 4º)

50 - Os docentes a frequentar estudos que se destinem a melhorar a sua situação profissional podem beneficiar de adaptação nos horários?

Sim. O conselho executivo deve, sempre que possível, definir um horário de trabalho que possibilite ao docente a frequência das aulas dos referidos cursos. (Artº 147º do anexo)

51 - Quando é que uma aula é considerada de substituição?

Quando o exercício da actividade docente envolva a globalidade da turma e se traduza no desenvolvimento de matéria curricular, leccionada por docente legalmente habilitado para a disciplina, de presença obrigatória para os alunos, devendo o docente ser avisado, pelo menos, no dia anterior. (Artº 120º do anexo)

52 - Quando é que a aula de substituição é considerada serviço docente extraordinário?

Quando ultrapassar a carga lectiva constante do horário semanal do docente. (Artº 120 do anexo)

53 - A quem é que deve ser prioritariamente atribuída a leccionação da aula de substituição? (Artº 120 do anexo)

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.

54 - Como é realizada a distribuição de serviço de apoio educativo e de substituição na educação pré-escolar e no 1º ciclo?

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

O apoio é atribuído, em primeiro lugar, aos docentes que beneficiem de dispensa da componente lectiva.

Se o docente de substituição exercer funções por um período superior a 30 dias (interpolados ou não), passa o docente titular a exercer funções de apoio ou de substituição. (Artº 112º do anexo)

55 - Em que condições o docente está obrigado à prestação de serviço docente extraordinário?

Por determinação do conselho executivo, não podendo exceder 5 horas por semana, salvo casos excepcionais devidamente fundamentados e autorizados pelo director regional. É vedado distribuir tal serviço 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 e ainda àqueles que beneficiem de dispensa total ou parcial da componente lectiva por incapacidade, salvo nas situações em que tal se manifeste necessário para completar o horário semanal do docente. (Artº 123º do anexo)

56 - Quem é responsável pela distribuição de serviço docente?

O conselho executivo da unidade orgânica onde o docente preste serviço, no respeito pelo que sobre esta matéria for estabelecido pelo conselho pedagógico. (Artº 110º do anexo)

57 - Quais os princípios orientadores para a atribuição de turmas?

Sempre que um docente se mantenha na mesma escola, ser-lhe-ão preferencialmente atribuídas as turmas que contenham a maioria dos alunos por ele leccionados no ano anterior, excepto se, por razões fundamentadas, o conselho executivo deliberar o contrário. A distribuição das turmas pelos docentes deve ser feita tendo em conta as características da turma, a formação e experiência do docente e a manutenção de equipas educativas estáveis, procurando a maximização do sucesso educativo. (Artº 110º do anexo)

58 - Um docente pode leccionar numa turma que integre um parente seu?

Não pode ser atribuída a um docente a turma que seja frequentada por parente seu ou afim, em qualquer grau da linha recta ou até ao 3.º grau da linha colateral ou por pessoa que com o docente viva em economia comum, qualquer que seja o grau de parentesco ou relação, excepto se na localidade existir um único estabelecimento ministrando o ano de escolaridade frequentado e não seja possível a atribuição da turma a outro docente. (Artº 110º do anexo)

59 - O que é que o órgão de gestão deve considerar ao determinar o estabelecimento que constitui o domicílio do docente?

O conselho executivo deve considerar as distâncias a percorrer, de forma a 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. (Artº 113º do anexo)

60 - Quando é que se processa a redução da componente lectiva?

(Artº 124º do anexo)

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

- 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 da educação pré-escolar e do 1º ciclo do ensino básico, em regime de monodocência, ao completarem 60 anos, podem optar pela redução de 8 horas da respectiva componente lectiva semanal, podendo ainda requerer, por 2 anos, dispensa da componente lectiva. Neste caso, cumprem 35 horas no estabelecimento, não lhes podendo, sem a sua anuência, ser atribuído serviço de substituição.

61 - Quem já conquistou o direito a reduções da componente lectiva, nos termos do anterior estatuto, perde-o?

Não. Mantém a redução de que beneficia até que tenha direito a maior redução de acordo com o actual estatuto. (Artº 13º)

62 - Até quando foi possível adquirir o direito às reduções nos termos do anterior estatuto?

Até à entrada em vigor do estatuto nacional, Decreto-Lei nº 15/2006, de 19 de Janeiro.

63 - Quando produz efeitos a redução da componente lectiva ?

Apenas no início do ano escolar imediato ao da verificação dos requisitos exigidos. (Artº 124º do anexo)

64 - Qual é o requisito para que os docentes da educação pré-escolar e do 1º ciclo, em regime de monodocência, beneficiem do direito à redução?

Só há um requisito: a idade (60 anos). (Artº 124º do anexo)

65 - Que consequências tem a redução da componente lectiva?

A redução da componente lectiva a que o docente tenha direito determina o acréscimo correspondente da componente não lectiva a nível de estabelecimento. (Artº 124º do anexo)

66 - Quem pode optar pelo horário acrescido?

Os docentes com redução da componente lectiva. (Artº 125º do anexo)

67 - Quando é que é solicitado o regime de horário acrescido?

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. (Artº 125º do anexo)

68 - Qual a remuneração estabelecida para o regime de horário acrescido?

Escalão	Índice	2 horas	4 horas	8 horas
1.º	167 / 1445,47 €	180 / 1558 €	193 / 1671 €	206 / 1783,03 €
2.º	188 / 1627,23€	201 / 1739,80 €	214 / 1852,28 €	227 / 1964,80 €
3.º	205 / 1774,38 €	218 / 1886,90 €	231 / 1999,42 €	244 / 2111,94 €
4.º	218 / 1886,90 €	231 / 1999,40 €	244 / 2111,90 €	257 / 2224,46 €
5.º	235 / 2034,04 €	248 / 2146,56 €	261 / 2259,09 €	274 / 2371,61 €
6.º	245 / 2120,60 €	258 / 2233,12 €	271 / 2345,64 €	284 / 2458,16 €
7.º	299 / 2587,99 €	312 / 2700,52 €	325 / 2813,04 €	338 / 2925,56 €
8.º	340 / 2942,87 €	353 / 3055,39 €	366 / 3167,91 €	379 / 3280,43 €

ATENÇÃO

Exemplo para um docente no topo de carreira (8.º escalão)

	Com horário acrescido	Com horas extraordinárias	Diferencial (*)
2 horas	2942,87 € + 112,52 €	2942,87 € + 339,59 €	185,24 €
4 horas	2942,87 € + 225,04 €	2942,87 € + 710,07 €	485,85 €
8 horas	2942,87 € + 337,56 €	2942,87 € + 1451,00 €	1113,44 €

(*) Grande diferença na remuneração horária
Perigo de acabarem as reduções.

69 - Em que consiste e de que depende a progressão na carreira?

(Artº 62º do anexo)

Consiste na mudança de escalão.

Depende:

- da permanência de um período mínimo de serviço docente efectivo no escalão imediatamente anterior;
- da obtenção de uma classificação de desempenho igual ou superior a *Bom*;
- da frequência, com aproveitamento, de módulos de formação contínua que, no cômputo global, correspondam, no mínimo, a 25 horas anuais.

70 - De que depende a atribuição de menção qualitativa igual ou superior a *Bom* ?

Do cumprimento de, pelo menos, 95% do serviço lectivo que ao docente tiver sido distribuído no ano escolar a que se reporta a avaliação.

Para efeitos de avaliação, não relevam as faltas que, nos termos do regime de férias, faltas e licenças, são equiparadas prestação efectiva de serviço. (Artº 76º do anexo)

71 - Para que é considerada a avaliação de desempenho?

É obrigatoriamente considerada para a renovação de contratos, efeitos de progressão na carreira, concessão de prémios por desempenho excepcional e conversão da nomeação provisória em nomeação definitiva no termo do período probatório. (Artº 67º do anexo)

72 - Estão previstos prémios de desempenho?

(Artº89º do anexo)

Está previsto um **prémio pecuniário** para os docentes que obtenham, em quatro anos consecutivos 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.

Há ainda um **prémio de desempenho** para atribuir aos 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, que consiste no reposicionamento no início do escalão imediato, com efeitos ao primeiro dia do ano escolar seguinte àquele em que tal condição se verifique. Este prémio de desempenho apenas pode ocorrer duas vezes no decurso da carreira.

73 - Quando se realiza a avaliação de desempenho?

Para os docentes integrados na carreira, realiza-se em cada ano escolar, desde que o docente tenha leccionado um mínimo de 90 dias de aula e reporta-se à actividade docente desenvolvida durante este período.

A avaliação dos docentes em período probatório é feita no final deste e reporta-se à actividade desenvolvida no seu decurso.

A avaliação dos docentes contratados realiza-se no final do contrato e antes da sua eventual renovação, desde que tenham leccionado um mínimo de 90 dias de aulas. (Artº 68º do anexo)

74 - Quem são os intervenientes no processo de avaliação?

O **coordenador de departamento**: avalia os docentes do departamento curricular de que é coordenador com a colaboração dos coordenadores de núcleo.

O **conselho executivo** (um dos seus membros) avalia o coordenador de departamento.

O **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).

A **comissão de coordenação da avaliação**, no caso de ausência de avaliador. (Artº 69º do anexo)

75 - Quais são as fases do processo de avaliação?

(Artº 71º do anexo)

- 1) Até 5 de Julho, o docente entrega ao coordenador do departamento curricular um relatório de auto-avaliação acompanhado das grelhas preenchidas na parte que lhe diz respeito;
- 2) até 15 de Julho, o coordenador departamento preenche os formulários de avaliação e entrega-os ao conselho executivo;
- 3) até 25 de Julho, os avaliadores reúnem com os avaliados;
- 4) a comissão coordenadora da avaliação confere e valida os dados constantes da proposta de classificação final. Esta, se o entender, pode ouvir o avaliado;
- 5) até 15 de Setembro, a comissão coordenadora de avaliação devolve ao conselho executivo os documentos de avaliação, acompanhados das deliberações tomadas;
- 6) até 20 de Setembro, o presidente do conselho executivo homologa a classificação final.

76 - Quais são os itens de classificação a considerar pelo coordenador de departamento curricular? (Artº72º do anexo)

O coordenador de departamento curricular pondera com base nos seguintes parâmetros:

- preparação e organização das actividades lectivas;
- realização das actividades lectivas;
- grau de cumprimento das orientações curriculares e programáticas;
- processo de avaliação das aprendizagens dos alunos;
- participação nas actividades do departamento curricular;
- adequação, fidedignidade e qualidade do relatório de autoavaliação.

77 - Quais são os itens de classificação a considerar pelo conselho executivo? (Artº 72º do anexo)

O conselho executivo pondera com base nos seguintes indicadores de classificação:

- nível de assiduidade, nos termos definidos pelo presente estatuto;
- progresso dos resultados escolares dos alunos, tendo em conta o contexto sócio-educativo do aluno;
- participação do docente nas actividades da comunidade escolar e apreciação do seu trabalho colaborativo;
- acções de formação contínua frequentadas;
- exercício de cargos ou funções de natureza pedagógica;
- participação em projectos de investigação ou de inovação e desenvolvimento pedagógico;
- actividade como formador no processo de formação contínua do pessoal docente;
- envolvimento em actividades de apoio aos alunos;
- relação com os pais e encarregados de educação dos alunos a cargo, nos termos dos seus deveres profissionais;
- adequação, fidedignidade e qualidade do relatório de autoavaliação.

78 - Quantas são as aulas a observar?

(Artº 72º do anexo)

O conselho executivo deve calendarizar a observação conjunta ou isolada, pelos membros do conselho executivo e pelo coordenador do departamento curricular, de, pelo menos, duas aulas leccionadas pelo docente.

79 - Qual é a escala utilizada no sistema de classificação?

É de 0 a 10. O resultado final da avaliação corresponde à classificação média das pontuações obtidas em cada um dos itens de avaliação. (Artº 76ª do anexo)

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

80 - Quais são os efeitos na avaliação da atribuição da menção qualitativa de *Excelente* durante dois anos consecutivos?

Redução de um ano no tempo de serviço docente para efeitos de progressão na carreira. (Artº 78º do anexo)

81 - Quais são os efeitos na avaliação da atribuição da menção qualitativa de *Muito Bom* durante quatro anos?

Redução de um ano no tempo de serviço docente para efeitos de progressão na carreira. (Artº 78º do anexo)

82 - Quais são os efeitos na avaliação da atribuição da menção qualitativa de *Bom*?

Permite a progressão na carreira. (Artº 78º do anexo)

83 - Quais são os efeitos na avaliação da atribuição da menção qualitativa de Regular?

Implica a contagem do período de tempo avaliado apenas para efeitos de antiguidade na carreira, ou seja não permite a progressão. (Artº 78º do anexo)

84 - Quais são os efeitos na avaliação da menção qualitativa de *Insuficiente*?

Implica a não contagem do tempo de serviço para efeitos de progressão e/ou a não renovação do contrato de trabalho.

Com dois *Insuficientes* seguidos ou três interpolados o professor ou educador deixa de poder exercer a actividade docente, sendo convertido para a carreira técnica ou técnica superior no primeiro dia do ano escolar imediato. (Artº 78º do anexo)

85 - Estão previstas outras situações em que pode ser atribuído *Insuficiente*?

A recusa do docente que se encontre qualificado para o exercício de outras funções educativas, por motivos não atendíveis, implica a atribuição da menção qualitativa de *Insuficiente* no primeiro momento de avaliação de desempenho a ela subsequente. (Artº 83º do anexo)

Ou, ainda, sempre que em processo conduzido pelo serviço de tutela inspectiva de educação, se verifique uma das seguintes condições:

(Artº 76º do anexo)

- 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.

86 - Quando entra em vigor o 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. (Artº 9º)

87 - Como são contabilizadas as faltas dadas pelo docente?

(Artº 145º do anexo)

São contabilizadas por dias e por tempos. É considerado um dia de falta a ausência a um número de dias igual ao quociente da divisão por cinco do número de horas de serviço semanal distribuído (24 ou 26 horas).

É também considerado um dia de falta a ausência do docente a serviço de exames e a reuniões de avaliação sumativa. Em ambos os casos, só podem ser justificadas por casamento, maternidade, nascimento, nojo, doença, acidente em serviço, isolamento profiláctico e cumprimento de obrigações legais.

No caso de o docente faltar à totalidade do serviço distribuído, mesmo que seja a um tempo, é considerado um dia de falta.

88 - Quantos dias pode um docente faltar 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 autorização com a antecedência mínima de 3 dias úteis. Se não for, comprovadamente, 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 regresse ao serviço.

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. (Artº 152º do anexo)

89 - De que requisitos depende a autorização?

Depende da apresentação pelo docente do plano de aula e de estar assegurada, pelo conselho executivo, a sua substituição. (Artº 145º do anexo)

90 - Como se justificam as faltas por doença?

O docente que falte por motivo de doença deve comunicar tal falta ao conselho executivo da unidade orgânica onde preste serviço no primeiro dia de ausência e apresentar declaração comprovativa de doença, passada por estabelecimento hospitalar ou centro de saúde, no prazo de 5 dias úteis, acompanhado de declaração em como assume o compromisso de honra de não se ausentar da ilha. (Artº 76º do anexo)

91 - Quando podem ser usadas as faltas ao abrigo do estatuto do trabalhador estudante?

Podem ser usadas quando os docentes estejam a frequentar estudos para melhorar a sua situação profissional na docência ou tenham em vista obter grau superior ou pós-graduação, sem prejuízo para a actividade lectiva. (Artº 147º do anexo)

92 - Que consequências tem a utilização das faltas ao abrigo do estatuto do trabalhador-estudante?

Estas faltas entram para o cômputo do cumprimento dos 95% do serviço lectivo distribuído necessário à obtenção da classificação de *Bom*.

No caso da aquisição de licenciatura, tem como consequência a não integração na carreira de licenciado (situação a ser revista pela Assembleia Legislativa Regional — ver mais informação em www.spra.pt).

No caso da obtenção de especializações ou novos graus académicos, implica a perda das bonificações correspondentes. (Artº 80 e Artº 81º do anexo)

93 - Que outras faltas podem ser justificadas?

Todas as consagradas no regime de faltas para a administração pública.

São, ainda, consideradas faltas justificadas 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. (Artº 147º do anexo)

94 - É obrigatória a 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 e para a participação em acções de formação. Para o efeito, deve o conselho executivo elaborar um plano de distribuição equitativa dos períodos de interrupção da actividade docente. (Artº 143º do anexo)

95 - Que efeitos produz na situação profissional a aquisição de novas habilitações por docentes profissionalizados integrados na carreira?

Aquisição por docentes profissionalizados com licenciatura do grau de mestre e doutor em ciências de educação ou em domínio directamente relacionado com o respectivo grupo de docência determina a bonificação de 2 e 4 anos respectivamente para efeitos de progressão na carreira.

A aquisição de licenciatura determina a mudança para o escalão correspondente àquele em que o docente se encontraria se tivesse entrado na carreira com esse grau.

Em qualquer dos casos, o docente cumprirá o mínimo de um ano escolar completo no escalão onde for integrado.

A conclusão por docentes dos quadros de nomeação definitiva 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, uma só vez durante a carreira docente.

(Artº 80º e Artº 81º do anexo)

96 - O exercício em acumulação de quaisquer funções ou actividades públicas e privadas carece de autorização?

Sim, carece de autorização prévia do director regional. (Artº 179º do anexo)

97 - Qual o limite de horas permitido por lei para acumulação do exercício de funções docentes?

O limite global é de 6 horas lectivas semanais, não podendo exceder a prestação diária de, no total, 6 horas lectivas. No caso dos professores dos 2º e 3º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, o limite global de horas lectivas é sucessivamente reduzido na proporção da redução da componente lectiva de que estes docentes beneficiem. (Artº 180º do anexo)

98 - Como se processa a compensação pelo exercício de funções que implique itinerância?

Processa-se através do abono de ajudas de custo e subsídio de transporte, nos termos da lei geral. No caso do coordenador de núcleo da educação especial, pelo facto de lhe ser atribuída gratificação por compensação de itinerância, apenas é abonado de subsídio de transporte. (Artº 249º do anexo)

99 - Em que condições pode ser concedida a licença sabática?

Pode ser concedida desde que o docente pertencente aos quadros, com avaliação de desempenho igual ou superior a *Bom*, possua, pelo menos, 8 anos de serviço ininterrupto e esta licença se destine à formação contínua, à frequência de cursos especializados ou à realização de trabalhos de investigação aplicada, inseridos em projectos de dissertação de mestrado ou de tese de doutoramento. (Artº 156º e Artº 157º do anexo)

100 - Em que condições pode ser concedida a equiparação a bolseiro?

Quando o docente do quadro possuir 5 anos de serviço efectivo, tendo obtido na última avaliação de desempenho menção igual ou superior a *Bom*, não esteja obrigado ao cumprimento de três anos de serviço em resultado de concurso e esta licença se destine à realização de projecto educativo, de estudo ou de investigação de interesse para a educação ou ensino, realização de doutoramento, frequência de mestrado, pós-graduação ou curso de formação especializada, desde que estas não ocorram em horário pós-laboral. (Artº 164º, Artº 166º e Artº 167º)



SINDICATO DOS PROFESSORES

DA REGIÃO AÇORES

Membro



FENPROF



CGTP

WWW.SPRA.PT