



## **PARECER**

### **PROPOSTA DE DECRETO LEGISLATIVO REGIONAL**

**Altera o Decreto Legislativo Regional n.º 21/2007/A, de 30 de Agosto, alterado e republicado pelos Decretos Legislativos Regionais n.ºs 4/2009/A e 11/2009/A, respectivamente, de 20 de Abril e de 21 de Julho**

### **NA GENERALIDADE**

O Sindicato dos Professores da Região Açores, em 2006, lançou o desafio ao Secretário Regional da Educação e Ciência de se iniciar um processo negocial para a construção de um Estatuto da Carreira Docente específico para a Região Autónoma dos Açores que contemplasse os seguintes princípios:

- Manutenção da Carreira então em vigor (única e horizontal);
- Progressão na carreira sem constrangimentos administrativos;
- Atribuição das classificações superiores a *Bom*, em função do mérito absoluto;
- Manutenção da Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente inter-pares e centrada na escola;

- Gestão Democrática das escolas;
- Garantia da mobilidade dos docentes no todo nacional;
- Anualidade dos concursos do pessoal docente.

A proposta em apreço, no âmbito da estrutura da carreira, apresenta um retrocesso significativo relativamente ao processo negocial de 2006/2007. Na altura, numa carreira que se desenvolvia em 35 anos e na qual foram introduzidas normas transitórias penalizadoras, foi assumido, por ambas as partes, que qualquer docente com menção de *Bom* não atingiria o topo da carreira com mais do que 35 anos. Para esse efeito, foi criado um regime compensatório que permitia, no limite de 15 anos, que não houvesse ultrapassagens, nem docentes com carreiras de dimensão diferenciada. Na proposta agora apresentada, a carreira, supostamente, desenvolve-se em 34 anos, no entanto, por via das normas transitórias, docentes há que atingem o 10.º escalão, índice 370, entre 35 e 39 anos, conforme o seu posicionamento na actual carreira.

Quanto à avaliação do desempenho docente, a proposta em negociação, neste momento, embora contemple posições defendidas pelo SPRA, como a existência de apenas um momento avaliativo no final de cada escalão e a avaliação bienal para os docentes contratados, representa uma ruptura com um princípio defendido por este Sindicato, ou seja, o de uma avaliação exclusivamente inter-pares, centrada na escola, sem a participação de elementos externos. Este modelo baseia-se na desconfiança gratuita relativamente ao trabalho quer dos docentes avaliados quer

dos docentes avaliadores, bem como ao da escola. Relembramos que, no actual quadro, o conteúdo funcional dos docentes é, essencialmente, o mesmo e que os avaliadores têm, de uma forma geral, a legitimidade da eleição dos seus pares.

No âmbito dos horários de trabalho, no que diz respeito à Educação Pré-Escolar e ao 1.º Ciclo do Ensino Básico, consideramos que as alterações propostas vêm dar um claro sinal de que, desde o ano lectivo de 2007/2008, os horários destes docentes não estavam elaborados nos termos da Lei e que os referidos docentes faziam semanalmente cinco horas extraordinárias.

O SPRA continua a defender que os horários dos docentes deveriam ser de 22 horas lectivas para todos os sectores e níveis de ensino, bem como as reduções da componente lectiva por antiguidade, uma vez que o regime de aposentação também é igual para todos os docentes.

Concluindo, a proposta apresentada pela SREF é globalmente mais penalizadora do que o quadro legal vigente e colide, em alguns aspectos, com princípios defendidos pelo Sindicato dos Professores da Região Açores.

## Na Especialidade

### Estrutura da Carreira Docente

O Sindicato dos Professores da Região Açores continua a defender intransigentemente os seguintes princípios que garantem:

- o acesso efectivo ao topo da carreira com 34 anos de serviço docente, com menção não inferior a *Bom*, através de um encurtamento do tempo de permanência em alguns escalões;
- a não ultrapassagem de docentes com mais tempo de serviço por docentes com menos tempo de serviço à saída dos escalões, à excepção de alguns casos, dado o seu percurso profissional.

No sentido da operacionalização destes princípios e tendo em conta o impacto financeiro que esta proposta possa vir a ter, o SPRA, de uma forma responsável, na reunião de negociação com a SREF, de 7 de Abril de 2011, apresentou uma proposta de transição entre carreiras, em formato de *Tabela* (em anexo), em que, de uma forma faseada e a longo prazo, contempla estes princípios.

Neste momento, e após a auscultação de cerca de um milhar de Professores e Educadores em exercício de funções na Região, o SPRA mantém, por decisão dos seus associados, a sua proposta, por estes a considerarem, tendo em conta o contexto actual, equilibrada, minimamente equitativa e responsável.

## CAPÍTULO VIII

### Avaliação do desempenho

O SPRA reitera os princípios defendidos no âmbito do processo negocial:

- Avaliação essencialmente formativa;
- Desburocratização e simplificação dos procedimentos avaliativos;
- Avaliação inter-pares, centrada na escola;
- Despenalização de todas as faltas e licenças legalmente equiparadas a prestação efectiva de serviço;
- Observação de aulas exclusivamente para efeitos das menções qualitativas superiores a *Bom* ou em caso de indícios de dificuldades na prática pedagógica;
- Eliminação dos efeitos dos resultados escolares dos alunos na avaliação do desempenho docente;

## **Artigo 68.º**

### **Âmbito e Periodicidade**

5 - Muito embora a periodicidade proposta, para estes docentes, vá ao encontro das pretensões do SPRA, os moldes apresentados para a sua operacionalização inviabilizam a não obrigatoriedade da avaliação do desempenho anual, uma vez que impedem o preenchimento cabal da candidatura ao concurso do pessoal docente no continente, atendendo ao facto de que a avaliação do desempenho docente, desde a última revisão do ECD no Continente, continua a ter influência directa na graduação dos opositores a este concurso, bem como põem o docente numa situação de ter um ano por avaliar, caso não consiga celebrar novo contrato no ano seguinte, nos Açores. Assim, esta estrutura sindical propõe, mais uma vez, que a avaliação destes docentes seja feita no primeiro ano e que as menções de *Bom* ou superiores, bem como a respectiva pontuação transitem do ano avaliado para o ano seguinte.

## **Artigo 69.º**

### **Intervenientes no processo de avaliação**

2 – O SPRA rejeita veementemente a introdução de um elemento externo no processo avaliativo, visto que, apesar da alteração em relação à proposta anterior, que confere um carácter menos sistemático, continua a representar uma clara suspeição da isenção

dos actuais avaliadores, bem como uma intromissão num processo que se prende apenas com as funções gerais e específicas constantes do conteúdo funcional presente no ECD na RAA.

3 – O SPRA entende que se deve clarificar de quem é a competência para a elaboração do plano anual de avaliação do desempenho docente aqui previsto.

### **Artigo 72.º**

#### **Itens de classificação**

O SPRA entende que as alterações aqui introduzidas reforçam o cunho punitivo e gravoso deste modelo de avaliação para os docentes, na medida em que lhe imprime um carácter ainda menos formativo, mais subjectivo e com uma carga burocrática excessiva.

### **Artigo 78.º**

#### **Efeitos da avaliação**

5- A atribuição do *Regular* deverá permitir que o tempo de serviço prestado com esta classificação seja contado para efeitos de progressão na carreira, visto tratar-se de uma avaliação positiva.

6-

b) Retirar a referência a “não renovação do contrato de trabalho”, porque esta possibilidade foi expurgada do diploma do concurso do pessoal docente.

8- Retirar “primeira atribuição” e substituir por “a atribuição” e alargar à menção qualitativa de *Regular*, se não for considerada menção positiva.

9- O SPRA entende que a avaliação intercalar, prevista no número anterior, desde que resulte numa menção igual ou superior a *Bom*, deve ter os efeitos constantes do ponto 6 do artigo 79.º.

## Artigo 79.º

### Garantia do Processo de avaliação

3- Colide com o ponto 8 do artigo 78.º, que prevê que a avaliação intercalar se faça no ano subsequente àquele em que se teve o *Insuficiente*.

4- Como se equaciona? O docente é informado pelos avaliadores de que está com indícios de más práticas pedagógicas e de que deve requer a avaliação?

5- Se o docente contratado fosse avaliado no primeiro dos dois anos do seu período avaliativo, como o SPRA advoga, ao ser-lhe atribuída uma menção de *Insuficiente*, teria o segundo ano para requerer uma avaliação intercalar, que, no caso de ser *Bom* (ou *Regular*, no caso de a reivindicação do SPRA sobre esta matéria ser acolhida pela SREF) anularia o efeito da menção anterior.

## Artigo 89.º

### Prémios de desempenho

1- O docente do quadro em efectividade de serviço docente tem direito a um prémio pecuniário de desempenho por cada dois períodos avaliativos consecutivos com avaliação do desempenho de *Excelente*, de montante equivalente ao de quatro vezes o valor mensal da retribuição a que tenha direito.

## Capítulo XIV

### Condições de trabalho

## Artigo 117.º

### Duração semanal

2- O horário semanal do docente integra uma componente lectiva e uma não lectiva.

3- No horário de trabalho do docente, são obrigatoriamente registadas as horas das componentes lectiva e não lectiva de estabelecimento, incluindo nesta última as reuniões de carácter sistemático, garantindo-se 11 horas de componente individual de trabalho.

O SPRA propõe a introdução de um novo ponto com a seguinte redacção:

6- Na Educação e Ensino Especial, na Educação Pré-escolar e no 1.º Ciclo do Ensino Básico, quando o horário for segmentado, cada segmento lectivo deverá corresponder a uma hora lectiva.

## **Artigo 118.º**

### **Componente lectiva**

1- [...]

a) Os apoios educativos não pontuais, entendendo-se como tal aqueles que exigem preparação, que correspondam à prestação de serviço lectivo ou que ocorram em ambiente lectivo, independentemente do número de alunos a que se destinam e do espaço em que são ministrados.

O SPRA propõe que a este ponto seja acrescentada a seguinte alínea:

c) A actividade relativa à avaliação técnico-pedagógica, quando ocorre em ambiente lectivo, com um ou mais alunos.

2- A componente lectiva do pessoal docente é de 22 horas para todos os sectores/níveis de ensino.

5- Considera-se como hora lectiva o tempo de aula não superior a **50 minutos**.

6- ...sendo a componente lectiva constituída por 22 tempos.

## **Artigo 120.º**

### **Aula de substituição**

O SPRA propõe acrescentar a este artigo um novo ponto, com a seguinte redacção:

6- Na Educação Pré-Escolar e no 1.º Ciclo do Ensino Básico, as actividades de substituição não deverão ter uma duração superior a 5 dias lectivos e nos 2.º e 3.º Ciclos do Ensino Básico e no Ensino Secundário, a 10 dias.

## **Artigo 121.º**

### **Componente não lectiva**

5- [...]

a) Retirar, uma vez que o apoio a alunos faz parte da componente lectiva do docente.

e) Suprimir, uma vez que as substituições se integram na componente lectiva.

O SPRA propõe que a este ponto seja acrescentada a alínea que se segue:

f) Analisar os processos inerentes à avaliação técnico-pedagógica.

O SPRA propõe que seja acrescentado a este artigo um novo ponto, com a seguinte redacção:

6. Os docentes com dispensa da componente lectiva ao abrigo do artigo 127.º não deverão realizar tarefas com alunos na componente não lectiva de estabelecimento.

### **Artigo 122.º**

#### **Actividades educativas de substituição**

3- Suprimir. Constitui uma violação ao estipulado na alínea b) do ponto 1 do artigo 118.º e ao preconizado nos pontos 1 e 2 do artigo 120.º.

### **Artigo 124.º**

#### **Redução da componente lectiva**

1- O SPRA defende que esta redução deverá ser também extensiva aos docentes da Educação e Ensino Especial, aos da Educação Pré-Escolar e aos do 1.º Ciclo do Ensino Básico. Além disso, advoga que aos docentes, no cômputo global, sejam reduzidas oito horas da sua componente lectiva, em função da idade e do tempo de serviço, devendo a primeira redução ocorrer aos 45 anos de idade, a segunda aos 50, a terceira aos 55 e a quarta aos 60. Independentemente da idade, a redução máxima deverá ser atribuída aos 30 anos de serviço.

## **Artigo 125.º**

### **Docentes com horário acrescido**

1- O SPRA não aceita que a redução da componente lectiva possa ser transformada em horário acrescido, porquanto isto contraria os pressupostos que estiveram na base da atribuição da redução, ou seja, os que a justificam com base no desgaste físico e psicológico inerente ao exercício da profissão.

## **Artigo 135.º**

### **Serviço docente nocturno**

1 – Considera-se serviço docente nocturno o serviço realizado para além das dezanove horas.

## **Artigo 137.º**

### **Férias faltas e licenças**

#### **Regime geral**

1 – Ao pessoal docente aplica-se a legislação em vigor para os funcionários e agentes com vínculo de nomeação à administração regional.

## **Artigo 159.º**

### **Concessão de licença sabática**

1- O SPRA propõe que este número tenha carácter obrigatório e seja alargado para três, a fim de ser possível atribuir uma aos Educadores de Infância e aos Professores do 1.º Ciclo do Ensino Básico, ficando as duas restantes para os docentes dos 2.º e 3.º Ciclos do Ensino Básico e do Ensino Secundário.

## **Artigo 200.º**

### **Gratificação e horário de orientador cooperante**

O SPRA reivindica que, ao ser eliminado este artigo, fique, claramente, explicitado o suporte legal que contempla esta matéria.

## **ANEXO I**

### **Índices Remuneratórios da Carreira Docente**

Considerando que, no presente, os docentes licenciados profissionalizados auferem pelo índice 151, que correspondia ao 1.º escalão da antiga carreira, o SPRA entende que se deve contemplar na tabela de índices remuneratórios que estes docentes passem a auferir pelo índice 167 e que aqueles com habilitação própria sejam remunerados pelo índice 151, sob pena de se prejudicar e discriminar, injustamente, os docentes contratados.

## Artigo 2.º

### Norma Transitória

2. Os docentes que à data da entrada em vigor do presente diploma se encontrem posicionados no índice 340 progridem ao índice 370, nos termos seguintes:

a) Até ao final do ano civil de 2012, os docentes que estejam posicionados no índice 340 há, pelo menos, seis anos e tenham obtido na avaliação do desempenho menção que permita a progressão;

b) Até ao final do ano civil de 2013, os docentes que estejam posicionados no índice 340 há, pelo menos, cinco anos e tenham obtido na avaliação do desempenho menção que permita a progressão;

c) No ano civil de 2014, aplicam-se as regras gerais de progressão.

Ainda no que se refere a este artigo, o SPRA considera que deverão ser criadas normas transitórias que assegurem a transição dos docentes integrados na actual carreira para a nova, de forma a operacionalizar a proposta apresentada por esta estrutura sindical, em formato de *Tabela (em anexo)*.

Angra do Heroísmo, 7 de Fevereiro de 2012

A DIRECÇÃO

## PROPOSTA DE TRANSIÇÃO DE CARREIRA

CARREIRA DOCENTE APROVADA PELO D.L.R. N.º 21/2007/A, DE 30 DE AGOSTO															
N.º de Escalões	1.º	2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º	9.º	10.º					
Índices Remuneratórios	167	188	205	218	235	245	272	299	340	370					
Duração dos Escalões	5 Anos	5 Anos	5 Anos	4 Anos	4 Anos	4 Anos	6 Anos	6 Anos	6 Anos	....					
PROPOSTA DE ALTERAÇÃO DA CARREIRA DOCENTE															
N.º de Escalões	1.º	2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º	9.º	10.º					
Índices Remuneratórios	167	188	205	218	235	245	272	299	340	370					
Duração dos Escalões	4 Anos	4 Anos	4 Anos	4 Anos	2 Anos	4 Anos	4 Anos	4 Anos	4 Anos	....					
ES. T.S. TRANSIÇÃO/EVOLUÇÃO DA CARREIRA															
Módulos de tempo a fazer pelos docentes que vão transitar para a nova carreira	1.º	3	5	4	3 (-1)	3 (-1)	1 (-1)	4	3 *	4	4	4	....	34	37
	2.º	8	...	4	3 (-1)	3 (-1)	1 (-1)	3 (-1)	4	4	4	4	....	34	38
	3.º	12	...	...	4	2 (-2)	1 (-1)	3 (-1)	4	4	4	4	....	34	38
	4.º	16	...	...	...	3	1 (-1)	2 (-2)	4	4	4	4	....	34	38
	5.º	19	...	...	...	...	4	1 (-1)	2...*	4	4	4	....	34	37
	6.º	23	...	...	...	...	6	2 *	1 (-1)	2 (-2)	....	....	....	34	39
	7.º	29	...	...	...	...	...	...	6	?	....	....	....	35	?
	8.º	35	...	...	...	...	...	...	...	NT	....	....	....	35	?

1 As reduções operadas na duração dos módulos de tempo de serviço a fazer pelos docentes que vão transitar para a nova carreira visam garantir que o topo da mesma sera atingido aos 34 anos de serviço.

- \* Transição proposta pela SREF.
- ... Tempo de serviço docente à saída do escalão, com exceção de alguns casos.