

**From:** "SDPA [Presidente]" <presidente@sdpa.pt>  
**Date:** Wed, 29 Feb 2012 19:48:48 -0100  
**To:** <cfurtado@alra.pt>  
**Subject:** Envio de pareceres (n. ref. D0237)

Exma. Senhora  
Presidente da Comissão Permanente dos Assuntos Sociais  
da Assembleia Legislativa Regional  
da Região Autónoma dos Açores

Vimos enviar-lhe os pareceres do Sindicato Democrático dos Professores dos Açores relativos às propostas de alteração dos Decretos Legislativos Regionais n<sup>os</sup> 11/2009/A e 27/2003/A, de 21 de Julho e de 9 de Junho, respetivamente.

Com os melhores cumprimentos

Sofia Heleno Santos Roque Ribeiro  
Presidente da Direção

SINDICATO DEMOCRÁTICO DOS PROFESSORES DOS AÇORES

R. Arcanjo Lar, 7, R/C Poente, 9500-162 PONTA DELGADA  
Apartado 1627, 9501-804 PONTA DELGADA  
Tel. 296302180 Fax 296302189  
www.sdpa.pt

Esta mensagem e seus anexos constituem informação confidencial e/ou privilegiada para uso exclusivo do seu destinatário. Se não é o destinatário ou recebeu esta mensagem por engano, por favor informe o remetente e destrua-a de imediato. É proibido e ilegal o uso, reencaminhamento ou reprodução total ou parcial desta mensagem sem autorização expressa do remetente.

This e-mail may contain confidential and/or privileged information. If you are not the intended recipient or have received this e-mail in error, notify the sender immediately and destroy this e-mail. Any unauthorised use, copying, disclosure or distribution of the contents of this e-mail is strictly forbidden and may be unlawful.



Antes de imprimir este e-mail pense na sua responsabilidade e compromisso com o AMBIENTE

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DA REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES	
ARQUIVO	
Entrada	0905 Proc. Nº 102
Data:	01/21/03/01 Nº 381 2011

## **PARECER DO SDPA À PROPOSTA DE DECRETO LEGISLATIVO REGIONAL N.º 38/2011/A, QUE VISA ALTERAR O ESTATUTO DA CARREIRA DOCENTE DA REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES**

O Sindicato Democrático dos Professores dos Açores (SDPA) vem apresentar à Comissão Permanente dos Assuntos Sociais (CPAS) da Assembleia Legislativa Regional dos Açores o seu parecer à proposta de alteração do Estatuto da Carreira Docente para a Região Autónoma dos Açores (ECDRAA), apresentada pelo Governo Regional dos Açores, referindo-se doravante ao documento apresentado, como “proposta”.

O presente parecer encontra-se dividido em três partes: uma primeira em que fazemos uma apreciação à condução do processo negocial de alteração do ECDRAA, com o fim da sua contextualização; uma segunda em que apreciamos na generalidade a proposta; e uma terceira em que apresentamos, na especialidade, as contrapropostas deste Sindicato.

### **1. Apreciação do processo negocial**

A 30-09-2009, na sequência da alteração do Estatuto da Carreira Docente definido pelo Ministério da Educação com a publicação, nessa mesma data, do Decreto-Lei n.º 207/2009, o SDPA exigiu à Secretaria Regional da Educação e Formação (SREF) a abertura de um processo negocial que visasse equiparar o topo da carreira docente na RAA ao topo da carreira docente em vigor no Continente.

Aliás, já em nosso parecer emitido a 07-01-2009, aquando da primeira apreciação à proposta de alteração do ECDRAA, defendeu este Sindicato: “importa retomar a discussão da duração e escalonamento da carreira docente, reduzindo a sua duração máxima e harmonizando o seu topo com o da restante AP” (administração pública).

Contudo, somente a 14-06-2010 é que foi apresentada a este Sindicato uma proposta de alteração ao ECDRAA com o intuito da revisão da carreira.

Após um processo negocial atribulado, com sucessivos adiamentos pela parte da anterior titular da pasta da Educação, foi o mesmo retomado a 16-02-2011 pela atual Secretária Regional da Educação e Formação, sem que, como era legítimo, este se tivesse pautado pelos princípios do diálogo e da concertação, não passando a presente proposta de um documento unilateral, desprovido de fundamentação e contraditório às posições defendidas pelo Governo Regional nas anteriores revisões do ECDRAA e ratificadas pelo órgão de soberania máximo da RAA.

Efetivamente, e como o SDPA denunciou publicamente, a SREF denotou uma total intransigência e, até mesmo, prepotência negocial, tendo recusado ao SDPA, ao arrepio da Lei da Negociação Coletiva, a apresentação dos estudos solicitados e considerados por este Sindicato essenciais para a condução de uma efetiva negociação no que concerne, em específico, à matéria que conduziu à alteração deste diploma - a alteração da carreira docente e as normas transitórias para a mesma - nomeadamente: o estudo do impacto orçamental da proposta da SREF de transição em carreira; a distribuição dos docentes dos quadros da Região por escalão e tempo de serviço perfeito no mesmo; e o número de docentes que prescindiram da redução da componente lectiva por idade e tempo de serviço, no ano escolar 2010/2011, com a discriminação do número de horas de redução de que abdicaram.

Inclusivamente, a falta de boa-fé negocial por parte da SREF foi patente aquando da aprovação, pelo Conselho do Governo regional, do documento em apreciação, tendo a SREF recusado ao SDPA o envio da proposta final do Governo Regional.

Não obstante, e com base nos dados da distribuição por escalões dos docentes dos quadros da Região em 2009/2010, que nos havia sido fornecida pela anterior titular da pasta educativa nos Açores, o SDPA, com o espírito propositivo que o caracteriza, apresentou uma alternativa para a transição em carreira, fundamentada na equidade no acesso ao topo da carreira, pautando-se pelo mesmo princípio seguido pelo Governo Regional dos Açores aquando da construção do ECDRAA em 2007, permitindo que a todos os docentes do sistema educativo regional possa ser facultada a possibilidade de atingirem o topo da carreira com o mesmo tempo de serviço, e dependendo a duração da sua carreira não de fatores extrínsecos a estes, mas apenas e exclusivamente da qualidade do desempenho das suas funções e da formação pós-graduada e complementar que eventualmente venham a realizar.

Contudo, tal contraproposta não foi devidamente apreciada pela SREF, que a rejeitou liminarmente, não sendo capaz de apresentar qualquer dado estatístico ou financeiro que a rebatesse, afirmando simplesmente que a contraproposta do SDPA não correspondia à proposta do Governo. Por estes

motivos, o SDPA classificou as reuniões que manteve com a SREF a propósito da alteração do ECDRAA como um mero cumprimento de um pró-forma, o que é inaceitável numa sociedade de direito democrático, e que merece a mais viva reprovação.

De igual modo, foi completamente desprovida de quaisquer estudos a proposta da SREF de alteração do modelo de avaliação do desempenho, sendo inaceitável que não se tivesse suportado, no mínimo, nos dados que a Comissão para o Acompanhamento e Monitorização da Avaliação do Desempenho Docente (CAMADD – emanada do Conselho Coordenador do Sistema Educativo Regional) reuniu ao longo dos anos de 2009/2010 e 2010/2011.

Por outro lado, há que ter em linha de conta que o Ministério da Educação e Ciência reformulou o seu modelo de avaliação do desempenho docente (através do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro), desburocratizando-o e simplificando-o, constatando-se que a proposta em apreciação apresenta uma clara divergência face ao modelo de avaliação do MEC, com claro prejuízo dos docentes e das escolas dos Açores.

Paralelamente, importa frisar que o documento em vigor no Continente mereceu o acordo da Federação Nacional da Educação, a que pertencemos, o que revela que teria sido possível, se tivesse havido vontade pela SREF, de se construir um documento que fosse consensualizado e dignificador da profissionalidade docente.

Para o SDPA, congelado o tempo de serviço para efeitos de progressão e, conseqüentemente, inviabilizada a conclusão dos períodos avaliativos para efeitos de avaliação dos docentes em carreira (previsivelmente, até ao final de 2013), estavam (e estão) reunidas condições para se redefinir o modelo de avaliação do desempenho docente vigente.

Assim, e não obstante o SDPA se pronuncie na generalidade e na especialidade relativamente ao modelo de avaliação, propomos que o ECDRAA integre exclusivamente os princípios de avaliação docente e a consagração dos seus aspetos regulamentares seja feita em diploma autónomo.

Paralelamente, e como o SDPA tem vindo a denunciar, o ECDRAA enferma de inúmeras ilegalidades e injustiças das quais destacamos a restrição da licença para amamentação, a perversão do Estatuto do Trabalhador-Estudante e a limitação das faltas para acompanhamento da situação escolar de filho menor, que urge corrigir.

A reforçar esta posição do SDPA, atente-se para as consequências legais da aplicação do Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP) a todos os docentes dos Açores, fruto do termo da vinculação por nomeação definitiva dos docentes dos quadros, nos termos do Acórdão n.º 265/2011, de 27 de junho, sendo este regime (por emanar de uma Lei da República) prevalecente ao disposto num Decreto Legislativo Regional. Assim, e tal como o RCTFP frisa no seu art.º 4.º, as suas normas “podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho **quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador e se daquelas normas não resultar o contrário**” (negrito nosso).

## **2. APRECIÇÃO NA GENERALIDADE**

### **2.1. Quadros de pessoal docente (art.º 42.º)**

Recordando a posição do SDPA reiterada desde 2007 e igualmente constante da nossa apreciação à proposta de alteração do regulamento de concursos docentes na RAA, “rejeitamos que o ajustamento dos quadros deva ser feito com base no número de 25 alunos (...), contrapondo que esse número seja de 20, na consideração de que os actuais e futuros desafios e exigências que são postos à escola enquanto organização, e aos docentes, como seu núcleo central, obrigam a uma redefinição dos recursos humanos, majorando-os, criando-se assim uma condição fundamental para a individualização dos processos de ensino/aprendizagem, no contexto da diversidade de características dos alunos, e com vista a uma dotação de lugares de quadro de escola atinente a esse propósito”.

Propomos, ainda, que o recurso sistemático a docentes contratados por período igual a três anos determine a abertura de vaga no quadro, salvo se este recurso for devido à substituição de docente já pertencente ao quadro.

### **2.2. Período probatório (art.º 48.º)**

O SDPA reitera que mais necessário do que a perfeição de um período probatório é a consagração de um período de indução em carreira, com a duração de um ano, com acompanhamento na prática pedagógica, com carácter meramente formativo, por docente da mesma área disciplinar e preferencialmente com formação acrescida.

Não obstante, o SDPA não aceita que o período probatório seja interrompido de acordo com critérios de discriminação da tipologia das faltas do docente que o realiza. Contudo, considerando que deve haver um período mínimo de contacto funcional para se poder acompanhar continuamente e avaliar o trabalho do docente, propomos, em alternativa, que a interrupção ocorra em caso de ausência por um período superior a seis semanas.

### **2.3. Intervenientes no processo de avaliação (art.º 69.º)**

Não obstante o SDPA registe como positivo o acolhimento da sua contraproposta de dilação dos períodos avaliativos dos docentes contratados e em carreira, rejeita este Sindicato as propostas de alteração do modelo de avaliação do desempenho docente, por aumentarem a burocracia do processo, por se afastarem do princípio da avaliação inter-pares com formação especializada no mesmo grupo de recrutamento, e por se persistir numa lógica de avaliação punitiva, não continuada, não formativa e que desconfia do trabalho de cada docente.

Não pode o SDPA deixar de frisar que a SREF referira no início do corrente processo negocial que não pretendia apresentar alterações de fundo ao modelo de avaliação em vigor e que só estaria disponível para negociar medidas que visassem agilizar e desburocratizar este processo, não se compreendendo que a SREF, a meio de um processo negocial, tenha apresentado alterações significativas que não advêm de contrapropostas apresentadas pelas associações sindicais, sendo tal facto agravado pela inexistência de qualquer relatório ou orientação nesse sentido de qualquer das três comissões criadas pela SREF para acompanhar, monitorizar e avaliar a implementação do modelo de avaliação do desempenho docente na RAA, a saber: a Comissão de Acompanhamento da Concretização do Regime de Avaliação do Pessoal Docente, a Comissão de Acompanhamento e Monitorização da Avaliação do Desempenho Docente e o Conselho Científico da Avaliação.

O SDPA entende que um professor só pode ser avaliado objetivamente pelos seus pares pertencentes à sua área disciplinar de lecionação, e no âmbito das estruturas intermédias das escolas e das suas orientações.

Rejeita, assim, o SDPA que a Inspeção Regional da Educação (IRE) possa constituir-se como equipa de avaliadores dos docentes, o que colide com as suas funções inspetivas e não está previsto na Lei Orgânica da IRE. A avaliação por um membro da IRE constitui-se com um reforço de um modelo

avaliativo que, ao invés de ser contínuo e formativo, se limita a classificar um docente no final de um período que se terá pautado pela exiguidade de contacto funcional entre tal avaliador e o seu avaliado, tanto mais que é proposto que o Coordenador do Departamento Curricular (ou o docente a quem sejam delegadas as suas funções, nos termos do disposto no n.º 13 do art.º 72.º do ECDRAA) seja substituído por um membro da equipa da IRE, o que colide com a garantia de que um dos avaliadores pertença ao grupo de recrutamento do avaliado). Acresce que a avaliação por membros da IRE cria incompatibilidades com o acompanhamento global, por esta entidade, do processo de avaliação do desempenho do pessoal docente (determinado no n.º 7 do art.º 69.º do ECDRAA), por se constituírem como interessados no processo.

Paralelamente, desconhecem-se os autores, objetivos, critérios, estratégias e forma de avaliar o plano anual de avaliação do desempenho docente a que alude a proposta.

#### **2.4. Comissão Coordenadora de Avaliação (art.º 70.º)**

Como o SDPA já expressou em 2009, a ratificação, pelo Conselho Executivo, das diretivas da Comissão Coordenadora de Avaliação retira-lhe autonomia, bem como ao Conselho Pedagógico, cabendo ao Conselho Executivo apenas a verificação de que tais diretivas se encontram em conformidade com a lei, através de um processo de homologação.

#### **2.5. Processo de avaliação (art.º 71.º)**

O SDPA rejeita que o relatório de auto-avaliação não esteja integrado no formulário de avaliação, o que vem aumentar a burocracia e a morosidade do processo avaliativo e colide com quaisquer auto-avaliações entregues e não avaliadas e/ou homologadas até à data da entrada em vigor do diploma em apreciação, o que invalida o trabalho desenvolvido pelos docentes intervenientes no processo de avaliação e com o disposto no n.º 2 do art.º 74.º do ECDRAA.

Aliás, e em conformidade com a recente revisão do modelo de avaliação docente em vigor no Continente, o relatório de auto-avaliação deve ser de formato livre e ter um máximo de três páginas por ano escolar a que respeite.

Reiteramos que o modelo de avaliação do desempenho docente que propugnamos deverá ser um processo continuado, com eventuais registos anuais e discussão no âmbito das estruturas intermédias

das escolas, de carácter formativo, contextualizado no quadro da avaliação da escola. O docente deve ser informado, ao longo do módulo de tempo de serviço, de eventuais aspetos do seu desempenho que mereçam correção, devendo as menções qualitativas serem atribuídas no final do módulo de tempo de serviço.

## **2.6. Itens de classificação (art.º 72.º)**

Reiterando que o relatório deve fazer parte integrante do formulário, o SDPA constata que a separação das competências de avaliação atribuídas a cada um dos avaliadores e enunciadas nos n.ºs 3 e 4 do artigo em apreciação colide com a determinação, no seu n.º 2, de que a avaliação do relatório é da responsabilidade conjunta dos avaliadores, devendo, ainda, ao docente a quem for delegada a observação de aulas nos termos do proposto no n.º 8, ser salvaguardada a competência de avaliação da(s) aula(s) observada(s).

No que concerne às competências de avaliação do Coordenador do Departamento Curricular, defendemos a manutenção da especificação de que estas se inserem na área científico-pedagógica do docente.

Relembramos, ainda, que defendemos a exclusão da avaliação pela participação em atividades formativas, por considerarmos que é redundante face à coexistência do indicador relativo à participação ou dinamização de ações de formação contínua e por constituir-se como uma tipologia de formação não prevista na Lei de Bases do Sistema Educativo. Paralelamente, defendemos a exclusão da avaliação pelas ações de formação contínua frequentadas ou dinamizadas, condição para que seja possível a progressão, nos termos do disposto no n.º 2 do art.º 62.º do ECDRAA. A avaliação deste indicador colide com a valorização e o aperfeiçoamento individual do docente que, sendo avaliado pela participação em ações de formação, tendencialmente escolherá aquelas nas quais tem mais facilidade, para obter melhor avaliação, e não nas que realmente contribuam para a melhoria do seu desempenho.

No que concerne à promoção do desempenho escolar dos alunos, consideramos que aqui deverá estar em causa, numa perspetiva holística, se o docente desenvolveu, e em que grau e extensão, a sua prática profissional, visando a melhoria e a qualidade do desempenho escolar dos alunos, tendo em conta o seu contexto sócio-educativo. Para o SDPA, o foco deve ser colocado no esforço desencadeado pelo professor e não na melhoria ou não do desempenho dos alunos. Caso contrário, estar-se-á a violar a garantia da

imparcialidade na avaliação dos alunos, atendendo a que desta depende a avaliação do desempenho do docente.

Rejeitamos, ainda, a avaliação do relatório de auto-avaliação, atendendo a que este visa a justificação da classificação auto-proposta nos restantes indicadores.

Igualmente rejeitamos a avaliação da relação com os Encarregados de Educação, dado que esta é uma função cometida aos Diretores de Turma e Professores e Educadores Titulares de Turma, sendo avaliada no âmbito do exercício de cargos.

O SDPA rejeita que o relatório de auto-avaliação tenha de ser complementado por uma panóplia de instrumentos comprovativos da ação do docente, atendendo a que este (nas estruturas de gestão intermédia da Unidade Orgânica) comprova continuamente, por diversos meios, o trabalho que desenvolve, constituindo-se a entrega de tais instrumentos como uma repetição de documentos já entregues, o que acarreta o aumento da burocracia do processo de avaliação e pressupõe uma grande desconfiança nas atividades das estruturas de gestão intermédia das nossas escolas. Frisamos, a este propósito, que o modelo vigente no Continente afasta a apresentação de quaisquer anexos ao relatório de avaliação do docente.

Reiteramos, ainda, a posição por nós defendida desde 2007 no que concerne à observação de aulas, por entendermos que, para todos os docentes, a mesma só deverá relevar para efeitos de avaliação do desempenho quando haja indícios de dificuldades no âmbito da prática pedagógica, com a observação, nesses casos, de quatro aulas consecutivas ao mesmo grupo de alunos por período avaliativo. A este propósito, há que atentar que a avaliação do desempenho docente no Continente dispensa da observação de aulas os docentes contratados, cuja extensão o SDPA defende para a RAA, em consonância com a sua apologia de que todos os docentes devem fazer um período de indução em carreira, tal como exposto supra. Congruentemente, rejeitamos o acréscimo dos escalões em que a observação de aulas é proposta com carácter obrigatório e sumativo, o que não tem qualquer fundamentação em qualquer estudo e aumentará exponencialmente a carga burocrática das nossas escolas.

Igualmente rejeitamos liminarmente que os docentes tenham de requerer antecipadamente o acesso às menções de *Muito Bom* ou *Excelente*. Para o SDPA, o maior crivo avaliativo no acesso às menções superiores já se encontra salvaguardado pela necessidade de confirmação das mesmas por uma

comissão especializada, não sendo aceitável que sejam aplicados diferentes critérios num processo avaliativo que conduz à classificação de trabalhadores com o mesmo conteúdo funcional.

Defendemos, ainda, que deve estar consagrada a obrigatoriedade de tomada de conhecimento, pelo avaliado, da calendarização das aulas a observar, por entendermos que o intuito da observação de aulas não deve ser o de apanhar o docente incauto, mas o de aferir a sua capacidade de trabalho, na sua prática letiva, com um determinado grupo de alunos, com determinadas competências para a aprendizagem, que se encontram num determinado estágio de desenvolvimento/aprendizagem e para os quais estão definidos determinados objetivos e estratégias, pelo docente e pelo respetivo Conselho de Turma/Núcleo.

Defendemos, ainda, que seja reclassificada a escala avaliativa sempre que se verifique que um determinado indicador não possa ser avaliado por motivos não imputáveis ao docente, considerando a exclusão desse indicador e à semelhança do que atualmente sucede com os docentes para os quais não releva a observação de aulas. Contrariamente, estar-se-á a penalizar o docente (a quem não é permitida a obtenção de classificações máximas), por motivos alheios à sua responsabilidade.

## **2.7. Efeitos da avaliação (art.º 78.º)**

Devem ser revistos os efeitos previstos nos n.ºs 1 e 2 deste artigo, atendendo à alteração da periodicidade da avaliação que se regista como positiva, bem como à necessidade de se incentivar o interesse pela aquisição das menções superiores a *Bom*, dado que as propostas atuais são identificadas como desconexas de um real efeito prático, por serem praticamente inatingíveis.

Já no que concerne aos efeitos, para os docentes contratados, da atribuição da menção de *Insuficiente*, rejeitamos a exclusão da possibilidade da celebração de novo contrato, o que colide com o disposto no n.º 3 do art.º 79.º do ECDRAA, devendo ser facultada ao docente, mediante acompanhamento, a possibilidade de lhe ser suprida a avaliação negativa se lhe for atribuída menção igual ou superior a *Bom*, em avaliação intercalar.

## **2.8. Garantias do processo de avaliação (art.º 79.º)**

Para o SDPA é inadmissível e incongruente que seja vedada a possibilidade de ocorrer uma avaliação intercalar aos docentes que obtenham a menção de *Regular*, quando esta é facultada aos docentes que obtenham a menção de *Insuficiente*.

## **2.9. Índices remuneratórios da carreira docente (art.º 85.º)**

O SDPA reitera que as remunerações dos docentes contratados tem vindo a obedecer ao princípio da equiparação ao 1.º escalão da carreira docente, pelo que não se compreende que a atualização do índice correspondente ao 1.º escalão não seja acompanhada da atualização das remunerações dos docentes contratados. Nestes termos, e por analogia com as normas em vigor até 1 de Setembro de 2010, defendemos a valorização dos índices remuneratórios aplicáveis aos docentes contratados, fazendo-se corresponder os índices 151 e 167, respetivamente, aos docentes contratados no seu primeiro ano de serviço, ou mais. Esta medida é tanto mais relevante, quanto vivenciamos uma fase de grande precariedade de emprego jovem, devendo a Região criar mecanismos que confirmem maior estabilidade laboral e financeira aos mais jovens e que, no caso dos docentes, atenuaria o recurso excessivamente prolongado aos docentes contratados.

## **2.10. Prémios de desempenho (art.º 89.º)**

A determinação de três períodos avaliativos para efeitos de atribuição de prémios de desempenho deve ser reduzida, por ser tanto inexecutável quanto desmotivadora.

## **2.11. Duração semanal de trabalho (art.º 117.º)**

Consideramos despreciosa a obrigação de que seja distribuído o serviço docente, no estabelecimento de ensino, por um período de cinco dias, atendendo a que a prática corrente comprova que a mesma prejudica o trabalho individual do docente (que se vê obrigado a interromper a gestão autónoma do mesmo para a prestação de um serviço no estabelecimento de ensino que poderia ocorrer noutro dia e apenas não ocorre para que se dê cumprimento a esta obrigatoriedade), e que prejudica também a formação dos horários dos alunos.

## 2.12. Componente letiva (art.º 118.º)

O SDPA rejeita veementemente a proposta de aumento dos horários letivos, que conduziria ao aumento do desemprego docente, a um número excedentário de docentes nalgumas escolas e à diminuição da componente não letiva destinada à preparação de aulas e da avaliação do processo de ensino-aprendizagem, à elaboração de estudos e de trabalhos de investigação de natureza pedagógica ou científico-pedagógica, ao apoio de alunos com dificuldades de aprendizagem ou com necessidades de apoio acrescido, à realização de reuniões e outras atividades que se mostrem necessárias à coordenação do funcionamento da unidade orgânica, ao acompanhamento pedagógico e disciplinar de alunos, à realização de atividade educativas e à substituição de docentes.

Esta eventual alteração dos horários letivos tem especial incidência nos docentes do grupo 120, discriminando-os negativamente dos docentes do grupo 700, quando as funções que desempenham são as mesmas e dependem, não do curso de formação inicial, mas da componente de especialização em que são formados, nomeadamente a cognitivo-motora, a auditiva ou a visual. Caso tal diferenciação venha a ser implementada, gerará a redistribuição do serviço dos docentes de Educação Especial em cada Unidade Orgânica, atendendo a que, atualmente, a distribuição de serviço se baseia nas especificidades dos conhecimentos e competências dos docentes dos grupos 120 e 700 e não da sua formação inicial, em prol dos alunos com necessidades educativas especiais que merecem cuidados especiais, o que deixará de acontecer.

Recorda, ainda, o SDPA que a especificação do que se considera como hora letiva que se encontrava plasmada no n.º 5 do artigo em análise, cuja revogação consta da proposta, decorre da necessidade da determinação do horário letivo semanal de cada docente, como forma de acautelar a uniformidade da duração da componente letiva semanal, e de se evitar a aplicação de horários semanais de trabalho tais como os que decorriam da aplicação do já revogado Despacho Normativo n.º 48/2005, de 11 de agosto, que tanta polémica gerou e que conduziu à determinação, pelo senhor Presidente do Governo Regional, da necessidade da sua revogação.

Já no que concerne à alteração da duração da componente letiva semanal dos educadores de infância e dos professores do 1.º ciclo do ensino básico, esta merece a mais viva contestação do SDPA. A consideração de que cada hora letiva destes docentes tem a duração de 60 minutos é discriminatória por comparação com os docentes dos restantes ciclos e níveis de ensino, tanto mais que o seu horário letivo está estruturado em segmentos de 45 minutos, em consonância com o disposto no Decreto Legislativo

Regional n.º 21/2010/A, de 24 de junho (diploma que estabelece os princípios orientadores da organização e da gestão curricular da educação básica para o sistema educativo regional).

O SDPA defende ainda que aos docentes que desempenhem funções num grupo que não o de recrutamento subjacente à sua colocação seja aplicável o horário de trabalho do grupo no qual lecionam.

### **2.13. Organização da componente letiva (art.º 119.º)**

Contestamos a redação dada ao n.º 4 do art.º 119.º do ECDRAA, por considerarmos inconstitucional que uma mãe ou pai seja impedido de usufruir cabalmente da licença por amamentação/aleitação a que tem direito, o que sucede quando a mesma não é aplicada de forma proporcional à sua componente letiva.

### **2.14. Redução da componente letiva (art.º 124.º)**

Recordando que o ECDRAA já contempla a redução da componente letiva por idade e tempo de serviço para os docentes do ensino pré-escolar e do 1.º ciclo do ensino básico e que não se justifica, face ao adiamento da idade de reforma, que estes docentes só possam usufruir desta redução a partir dos 60 anos de idade, defendemos a igualdade do usufruto das reduções da componente letiva por idade ou tempo de serviço para todos os ciclos e níveis de ensino, propondo (para que não haja prejuízo com a monodocência) a existência de três opções de usufruto da mesma:

- i) Parcial ao longo da carreira;
- ii) Aglutinada em anos completos de redução, a usufruir ao longo da carreira;
- iii) Aglutinada em anos completos de redução, a usufruir nos anos terminais da carreira.

Para o SDPA, devem ainda ser revistos os prazos a partir dos quais um docente passa a usufruir da redução letiva, antecipando-se os mesmos para os 45 anos de idade e 15 anos de serviço docente.

### **2.15. Serviço docente noturno (art.º 135.º)**

Face à aplicação do RCTFP a todos os docentes, torna-se necessária a redefinição do horário noturno, sob pena da diferente valorização das horas de trabalho dos docentes que trabalham após as 19 horas, diferenciando aquilo que é trabalho igual. É absolutamente discriminatório que um docente que leciona a uma turma do recorrente após as 22 horas tenha essa componente de trabalho majorada em 50% para

efeitos de distribuição de serviço, e que um docente que leccione a uma mesma turma deste regime entre as 21 e as 22 horas não tenha qualquer majoração.

Para o SDPA, esta é uma questão fulcral que tem grandes implicações na empregabilidade docente, uma vez que está intimamente relacionada com a distribuição de serviço e horários de trabalho.

### **2.16. Faltas e ausências justificadas (art.º 147.º)**

Rejeitamos liminarmente que continue a ser vedado o usufruto do Estatuto do Trabalhador-Estudante na componente letiva dos docentes, não sendo permitido que um Trabalhador-Estudante falte à sua componente letiva no dia em que presta provas do seu curso, e no dia antecedente a esse, o que viola o RCTFP.

De forma similar, rejeitamos a não salvaguarda do direito à ausência dos docentes, em período de atividade letiva, para acompanhamento da situação educativa de menor a seu cargo. A faculdade de um docente faltar, por 4 horas em cada trimestre, para se inteirar da situação escolar de um filho menor, não pode ser limitada à sua componente não letiva, uma vez que perverte o disposto no RCTFP. Ademais, tal restrição contraria as recentes intenções de responsabilização dos Encarregados de Educação no processo educativo dos seus educandos, introduzidas no Estatuto do Aluno dos Ensinos Básico e Secundário, na RAA.

### **2.17. Concessão de licença sabática (art.º 159.º)**

Discorda o SDPA que não possa ser conferida ao membro do Governo Regional competente em matéria de Educação a faculdade de aumentar o número de licenças sabáticas a atribuir, tendo em conta as disponibilidades e as necessidades do sistema educativo.

### **2.18. Contingentação anual da equiparação a bolseiro (art.º 165.º)**

Defendemos a especificação do número anual de vagas para a concessão de equiparação a bolseiro, à semelhança do que sucede na concessão de licenças sabáticas, discordando da fixação de um número máximo.

### **2.19. Condições de acumulação (art.º 180.º)**

O SDPA discorda que o número de horas de acumulação seja reduzido em número igual ao da redução da componente letiva por idade e tempo de serviço, atendendo a que tal redução prejudica os docentes dos Açores por comparação com os docentes no restante território nacional, cuja redução é inferior, dado ser por proporção com a redução da componente letiva. A este propósito, recorde-se que o Provedor de Justiça recomendou à SREF, em 2010, a autorização da acumulação de funções num número de horas proporcional ao da componente letiva do docente, frisando que aos docentes não deve ser coartado tal direito.

### **2.20. Gratificação e horário de orientador cooperante (art.º 200.º)**

O SDPA rejeita que o orientador cooperante não usufrua de redução da sua componente letiva semanal nem da gratificação atualmente previstas (com a ressalva, tal como explicitado em parecer negocial de 28-02-2011, da igualdade de usufruto para os docentes do ensino pré-escolar e do 1.º ciclo do ensino básico). Para além desta ser uma tarefa específica de orientação e avaliação, a orientação de estágio é muito exigente sob o ponto de vista profissional e requer acrescido trabalho de investigação e a realização de inúmeras reuniões de preparação da atividade de cada estagiário, bem como da sua avaliação, pelo que deve ser especialmente gratificada e acompanhada de redução da componente letiva de forma proporcional ao acréscimo exigido na componente não letiva do orientador. O termo das gratificações e reduções traduz-se como uma medida injusta e meramente economicista, não compensando, como é de direito, o acréscimo de trabalho dos orientadores, o que poderá por em causa a realização de estágios pedagógicos na RAA, prejudicando a formação inicial daqueles que pretendem terminar a aquisição da sua habilitação profissional na docência nesta Região Autónoma.

### **2.21. Norma transitória (art.º 2.º da proposta)**

Aquando da implementação da carreira docente nesta Região em 2007, entendeu o então titular da pasta da Educação, após diversas rondas negociais com este Sindicato, que seria injusto e desigual impor-se aos docentes em exercício de funções uma carreira de duração superior à que perfariam os docentes que viessem a ingressar na carreira, aos quais era apresentada uma carreira com a duração de 35 anos, ainda em vigor. Verificou-se, quatro anos depois, que idêntico cenário se nos apresenta, pelo que se exige a aplicação do mesmo princípio de consagração de uma carreira com a mesma duração para todos os docentes do sistema educativo regional, sob pena de sermos forçados a reconhecer que há uma

inversão dos compromissos assumidos pela Região, o que contraria as declarações da atual Secretária Regional da Educação e Formação, aquando da sua tomada de posse, que referiu que daria continuidade às políticas do Governo Regional.

A proposta de transição em carreira apresentada perverte estes compromissos, pautando-se pela discriminação (com base em fatores extrínsecos à ação de cada docente), não apenas dos docentes que ora se encontram em exercício (sejam contratados ou pertencentes aos quadros) por comparação com os que hão de iniciar funções, como dos docentes que, pertencendo ao mesmo escalão, se encontram igualmente perante uma carreira de duração diferenciada.

A este propósito, atente-se na carreira que será aplicada por escalão, caso seja implementada a norma transitória proposta:

		Carreira Nova Proposta										Total Carreira	
escalão/índice		151	167	188	205	218	235	245	272	299	340		370
Carreira Actual	entrada a 1/09/2011		4	4	4	4	2	4	4	4	4		34
	1.º escalão (167)	1	5	4	4	4	2	4	3	4	4		35
		2	5	4	4	4	2	4	3	4	4		36
		3	5	4	4	4	2	4	3	4	4		37
	2.º escalão (188)	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4		38
	3.º escalão (205)	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4		38
	4.º escalão (218)	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4		36
	5.º escalão (235)	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4		37
	6.º escalão (245)	4	4	4	3	3		6	2	4	4		34
	7.º (299)	4	4	4	3	3		3		6	4		31
		4	4	4	3	3		6		6	4		34
	8.º (340)	4	4	4	3	3		3		5	6		32
		4	4	4	3	3		3		6	6		33
	4	4	4	3	3		3		6	4		31	

Legenda:

	escalão onde se encontra posicionado
	n.º de anos já perfeitos em cada escalão
	n.º de anos em cada escalão futuro
	tempo total para aceder ao último escalão

Acresce que a proposta também contraria o posicionamento do Governo Regional manifestado em 2007, que entendeu nessa altura que, na RAA, não deviam ser aplicadas as normas de transição em carreira do

ECD do Ministério da Educação, o que colide com o argumento de que se pretende obedecer à transição em carreira em vigor no Continente. Contudo, nem mesmo tal posição corresponde ao apresentado na proposta, recusando a SREF aplicar a transição prevista para os docentes posicionados no 6.º escalão há mais de cinco anos para efeitos de progressão em carreira, em vigor no Continente desde 2010 (que passam do índice 245 ao índice 299, não lhes sendo aplicável o índice 272).

Este conjunto de contradições está também patente na violação do princípio de que as progressões em carreira dependem da obtenção mínima de *Bom* (sendo agora propostas menções de *Muito Bom* ou *Excelente* para os docentes que se encontram no 8.º escalão), o que não encontra paralelo nas negociações encetadas pelos dois anteriores titulares da pasta da educação nos Açores.

A contraproposta do SDPA não só se pauta pelos princípios da equidade e da justiça (por não conferir aos docentes que se encontram em exercício de funções uma carreira de duração superior aos que nela venham a entrar, e por manter o regime especial de reposicionamento indiciário definido pela última alteração do Estatuto da Carreira Docente do Ministério da Educação), como foi por este Sindicato apresentada a sustentação financeira de tal contraproposta, de acordo com os dados constantes da tabela de distribuição de docentes que nos foi apresentada pela SREF a 22-07-2010.

Face ao explicitado, o SDPA reitera a sua contraproposta de uma norma transitória faseada e sustentada financeiramente e que garante a equidade entre todos os docentes do sistema educativo regional.

Assim, contrapõe o SDPA que seja consagrada:

- i) Para os docentes do 1.º escalão, a redução de 1 ano no 2.º escalão, acrescida da redução de mais 1 ano no 4.º escalão para os que ingressam no 2.º escalão com 7 anos de serviço, que será acrescida da redução de mais 1 ano no 6.º escalão para os que ingressam no 2.º com 8 anos de serviço;
- ii) Para os docentes do 2.º escalão, a redução de 1 ano no 3.º, 4.º, 6.º e 7.º escalões;
- iii) Para os docentes do 3.º escalão, a redução de 1 ano no 4.º, 6.º, 7.º e 8.º escalões;
- iv) Para os docentes do 4.º escalão, a redução de 1 ano no 6.º e no 7.º escalões, caso a duração do escalão anterior tenha sido de 3 anos, acrescida da redução de mais 1 ano no 7.º escalão no caso em que a duração do escalão anterior tenha sido de 4 anos;
- v) Para os docentes do 5.º escalão, a redução de 1 ano nos 6.º, 8.º e 9.º escalões;
- vi) Para os docentes do 6.º escalão, a transição para o 8.º escalão quando perfizerem 6 anos no 6.º escalão, no qual permanecerão 6 anos.

Com esta contraproposta, os docentes da RAA fariam uma carreira de 34 anos, tal como demonstrado na tabela infra:

	Carreira Nova Proposta										Total Carreira	
	1.º	2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º	9.º	10.º		
escalão/índice	151	167	188	205	218	235	245	272	299	340	370	
<b>Carreira Actual</b>												
entrada a 1/09/2011		4	4	4	4	2	4	4	4	4		34
1.º escalão (167)	1	5	3	3	4	2	4	4	4	4		34
	2	5	3	3	3	2	4	4	4	4		34
	3	5	3	3	3	2	3	4	4	4		34
2.º escalão (188)	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4		34
3.º escalão (205)	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4		34
4.º escalão (218)	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4		34
	4	4	4	4	3	2	3	2	3	4		34
5.º escalão (235)	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3		34
6.º escalão (245)	4	4	4	3	3		6		6	4		34
7.º (299)	4	4	4	3	3		3		6	7		34
	4	4	4	3	3		6		6	4		34
8.º (340)	4	4	4	3	3		3		5	8		34
	4	4	4	3	3		3		6	7		34
	4	4	4	3	3		3		6	7		34

Legenda:

	escalão onde se encontra posicionado
	n.º de anos já perfeitos em cada escalão
	n.º de anos em cada escalão futuro
	tempo total para aceder ao último escalão

Paralelamente, o SDPA propõe a revogação do art.º 125.º do ECDRAA (que prevê uma compensação remuneratória aos docentes que reúnam as condições para redução da componente letiva por idade e tempo de serviço, caso optem pela manutenção da componente letiva aplicável no início de carreira), que evitará o acréscimo remuneratório que pode ir até aos 354,65€ mensais, num total de 4.965,10€ anuais por docente que deixe de usufruir de tal opção e prejudica o acesso ao emprego dos docentes mais jovens.

## **2.22. Norma transitória de avaliação do desempenho**

Devem ser acauteladas normas transitórias de avaliação dos docentes contratados, propondo o SDPA que sejam avaliados no ano escolar imediato ao da entrada em vigor do presente diploma apenas os docentes contratados que não foram avaliados no ano imediatamente anterior, ou cuja avaliação tenha sido inferior a *Bom*, e garantida a relevação da avaliação anterior nos anos em que esta não ocorra.

## **2.23. Grupos de recrutamento de Educação Especial**

O SDPA reitera a necessidade de alteração dos grupos de recrutamento de Educação Especial definidos no art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2007/A, de 30 de Agosto, republicado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 11/2009/A, de 21 de Julho, sem prejuízo da manutenção dos lugares de quadro ora existentes, defendendo a integração dos docentes deste nível de ensino nos três grupos de recrutamento definidos pelo Ministério da Educação através da Portaria n.º 212/2009, de 23 de fevereiro, nomeadamente o 910, o 920 e o 930, dado se ter constatado que os grupos então criados na RAA não permitem às escolas a colocação de docentes de acordo com a especialização específica de que necessitam e prejudicam a mobilidade dos docentes no todo do território nacional, lesando aqueles que trabalham nos Açores.

## **3. APRESENTAÇÃO DAS CONTRAPROPOSTAS DO SDPA NO ÂMBITO DA ESPECIALIDADE**

Nesta secção, apresentaremos as nossas propostas recorrendo ao registo de alterações do Word, ficando inscritas as inserções a azul e as eliminações rasuradas a vermelho.

Damos nota de que a redação da proposta não obedece ao acordo ortográfico em vigor e que não mereceu correção por parte deste Sindicato. Contudo, nas contrapropostas do SDPA, a redação obedece ao referido acordo.

## PROPOSTA DE DECRETO LEGISLATIVO REGIONAL

### Artigo 44.º

#### Ajustamento dos quadros

1 — A revisão dos quadros de pessoal docente subordina-se aos seguintes princípios orientadores:

a) O número de lugares docentes na educação pré-escolar e no 1.º ciclo do ensino básico tem como referência o quociente arredondado, por excesso, da divisão por ~~25-20~~ do total de alunos;

b) O número de lugares docentes em cada grupo de recrutamento para os 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e para o ensino secundário tem como referência o somatório dos lugares correspondentes a horários completos, existentes no início do ano escolar que antecede o concurso, e ainda os horários completos resultantes das variações previsíveis das matrículas, considerando turmas de ~~25-20~~ alunos;

(...)

2 — O recurso sistemático a docentes contratados por períodos ~~superiores~~ igual a três anos ~~constitui indicador de necessidade de proceder à~~ determina a revisão prevista no número anterior, ~~salvo se este recurso for devido à substituição de docente já pertencente ao quadro.~~

### Artigo 47.º

#### Período ~~probatório~~ de indução

1 — O período ~~probatório~~ de indução destina-se a verificar a capacidade de adequação do docente ao perfil de desempenho profissional exigível, tem a duração de um ano escolar e é cumprido no estabelecimento de educação ou de ensino onde aquele exerce a sua actividade docente.

2 — O período ~~probatório~~ de indução corresponde ao 1.º ano no exercício efetivo de funções ~~na carreira docentes~~ e é enquadrado por um plano individual de trabalho que verse as componentes didática, científica e pedagógica do desempenho profissional.

(...)

4 — O tempo de serviço prestado pelo docente em período ~~probatório~~ de indução é contado para efeitos de acesso e progressão na carreira docente, desde que classificado com menção qualitativa igual ou superior a *Bom*.

5 — A obtenção da menção qualitativa de *Regular* implica a repetição do período ~~probatório de indução~~ quando obtida pela primeira vez, devendo o docente desenvolver o projeto individual de formação e a ação pedagógica que lhe forem indicados, com o intuito de superar os aspetos do seu desempenho profissional identificados como negativos no respetivo processo de avaliação.

6 — A obtenção da menção qualitativa de *Regular* determinando a exoneração quando obtida pela segunda vez.

~~6-7~~ — A obtenção da menção qualitativa de *Insuficiente* no final do período ~~probatório de indução~~ determina a exoneração do docente do lugar do quadro em que se encontrava provisoriamente provido e a impossibilidade de voltar a candidatar-se à docência num período de três anos escolares, durante o qual não pode igualmente ser contratado para o exercício de funções docentes, a menos que demonstre ter completado a formação prevista no n.º 5 do presente artigo.

~~7-8~~ — O docente em período ~~probatório de indução~~ fica impossibilitado de acumular outras funções públicas ou privadas.

~~8-9~~ — A componente não lectiva de estabelecimento do docente em período ~~probatório de indução~~ fica adstrita, quando necessário, à frequência de ações de formação, assistência a aulas de outros docentes ou à realização de trabalhos de grupo que forem indicados pelo professor orientador do período ~~probatório de indução~~.

## Artigo 48.º

### Interrupção do período ~~probatório de indução~~

1 — O período ~~probatório de indução~~ do docente que se encontre em situação de ~~licença por maternidade ou paternidade, faltas resultantes de acidente em serviço ou doença profissional, ou por isolamento profilático, faltas por doença prolongada,~~ ausências ao serviço por um período superior a seis semanas consecutivas ou interpoladas é suspenso enquanto durar o impedimento, sem prejuízo da manutenção dos direitos e regalias inerentes à continuidade do vínculo laboral.

2 — Finda a situação que determinou a suspensão prevista no número anterior, o docente retoma ou inicia o exercício efectivo das suas funções, tendo de completar o em período ~~probatório de indução em falta~~.

3 — ~~Sem prejuízo da leccionação de um mínimo de 90 dias de aulas, o~~ período ~~probatório de indução~~ termina com a atribuição da primeira avaliação de desempenho, feita nos termos do presente Estatuto, sendo o docente nomeado definitivamente no dia 1 de Setembro imediato.

### **Artigo 49.º**

#### **Professor orientador do período ~~probatório de indução~~**

1 — Durante o período ~~probatório de indução~~, o docente é acompanhado e apoiado, nos planos ~~didático, pedagógico e científico~~, por um professor ~~do quadro de nomeação definitiva com um contrato por tempo indeterminado~~ da respectiva unidade orgânica, preferencialmente do grupo de recrutamento ~~respetivo e detentor de formação especializada na área de organização educacional e desenvolvimento curricular, supervisão pedagógica ou formação de formadores ou área disciplinar respectiva ou afim~~, e com avaliação de desempenho igual ou superior a *Bom* no ano imediatamente anterior, a designar pelo presidente do conselho executivo.

2 — Compete ao professor orientador do período ~~probatório de indução~~ a que se refere o número anterior:

- a) Apoiar a elaboração e acompanhar a execução do plano individual de trabalho;
- b) Apoiar o docente em período ~~probatório de indução~~ na preparação e planeamento das aulas, bem como na reflexão sobre a respectiva prática pedagógica, ~~ajudando-o na sua melhoria~~;
- c) Avaliar o trabalho individual desenvolvido pelo docente em período ~~probatório de indução~~;
- d) Elaborar relatório circunstanciado da actividade desenvolvida e participar no processo de avaliação do desempenho do docente em período ~~probatório de indução~~.

3 — O professor orientador do período ~~probatório de indução~~ tem direito a perceber uma gratificação mensal, ~~por orientando~~, equivalente a 15 % do índice 100 da escala indiciária da carreira docente, a abonar em cada mês de efectiva orientação.

### **Artigo 68.º**

#### **Âmbito e periodicidade**

(...)

5 - A avaliação do pessoal docente contratado é bienal, realizando-se no final do período de vigência do contrato relativo ao 2.º ano escolar em avaliação ou, quando ~~se celebrem contratos~~ em regime de

substituição temporária, do último contrato celebrado desde que o docente tenha completado um mínimo de ~~120-240~~ dias de serviço docente efectivo, em cada ~~um dos anos escolares em avaliação~~ período de dois anos escolares.

6 - Aos docentes cujos contratos não perfaçam ~~120-240~~ dias de serviço efectivo por cada dois anos escolares ser-lhe-ão contados esses períodos de tempo para efeitos de progressão na carreira nos casos em que obtenham, na primeira avaliação do desempenho, menção não inferior a *Bom*.

7 - .....

8 - .....

### Artigo 69.º

#### Intervenientes no processo de avaliação

(manter a redação do ECDRAA)

### Artigo 70.º

#### Comissão coordenadora de avaliação

(...)

5 - .....

a) Garantir o rigor do sistema de avaliação, designadamente através da emissão de directivas para a sua aplicação e através da validação ou confirmação dos dados constantes do formulário de avaliação do desempenho docente;

b) .....

c) .....

d) .....

6 - As directivas a que se refere a alínea a) do número anterior devem ser objecto de parecer do Conselho Pedagógico e de ~~ratificação~~ homologação do Conselho Executivo no âmbito das respectivas competências.

7 - (...)

### Artigo 71.º

#### Processo de avaliação

1 - .....

- a) O docente elabora um relatório de auto-avaliação sobre a sua prática científico-pedagógica, apresentando uma análise crítica e reflexiva para cada um dos itens contemplados no formulário de avaliação do desempenho docente;
- b)..... O docente integrado na carreira entrega ~~o relatório de auto-avaliação e~~ o formulário de avaliação ~~preenchidos na parte que se lhe refere~~ ao coordenador de departamento curricular ~~ou, nos casos em que um dos avaliadores seja um elemento da equipa constituída pela Inspeção Regional da Educação, ao membro do conselho executivo que tenha sido designado avaliador,~~ até 30 dias antes da data em que complete o tempo de serviço necessário à progressão na carreira.
- c)..... O docente contratado entrega ~~o relatório de auto-avaliação e~~ o formulário de avaliação ~~preenchidos~~ ao coordenador de departamento curricular ~~ou, nos casos em que um dos avaliadores seja um elemento da equipa constituída pela Inspeção Regional da Educação, ao membro do conselho executivo que tenha sido designado avaliador,~~ até 10 de Julho do 2.º ano do respectivo período avaliativo;
- d) O coordenador de departamento curricular, ~~ou o inspector,~~ e o conselho executivo, reúnem com cada um dos avaliados e apresentam a proposta de notação a atribuir a cada item do formulário de avaliação;
- e) O conselho executivo e o coordenador de departamento, ~~ou o Inspector,~~ entregam o relatório de auto avaliação do desempenho docente e o formulário à comissão coordenadora da avaliação;
- (...)
- 4 - As funções atribuídas nos números anteriores ao coordenador de departamento ~~ou ao Inspector~~ são exercidas, no que respeita à avaliação de docentes em período ~~probatório~~ de indução, pelo professor orientador do período ~~probatório~~ de indução.
- 5 – (...)
- 6 - O processo de avaliação do desempenho deve estar concluído no mês em que o docente complete o tempo de serviço necessário à progressão na carreira.

## Artigo 72.º

### Itens de classificação

~~1—A avaliação do desempenho docente integra obrigatoriamente os seguintes documentos:~~

~~a) Relatório de auto-avaliação;~~

~~b) Formulário de avaliação.~~

~~2—A avaliação do relatório, assim como a observação de aulas e respectiva ponderação e classificação, são da responsabilidade conjunta dos avaliadores.~~

~~3-1 - O coordenador do departamento curricular~~ **ou o Inspector** avalia os seguintes parâmetros:

- a) Participação nas actividades do departamento curricular;
- b) Preparação e organização das actividades lectivas;
- c) Realização das actividades lectivas;
- d) Cumprimento das orientações curriculares e programáticas;
- e) Processos de avaliação das aprendizagens dos alunos;
- f) **Promoção do Desenvolvimento de dinâmicas que visem a melhoria do** desempenho escolar dos alunos;
- ~~g) Participação em actividades formativas;~~
- ~~h) Partilha de práticas profissionais.~~

~~4-2 - Na avaliação efectuada pelo conselho executivo são ponderados os seguintes indicadores:~~

- ~~a) Adequação, fidedignidade e qualidade do relatório de auto-avaliação;~~
- ~~b) Nível de assiduidade, nos termos definidos pelo presente Estatuto;~~
- ~~b) Apreciação do exercício de cargos no âmbito da escola;~~
- ~~c) Participação do docente nas actividades escolares e apreciação do seu trabalho colaborativo;~~
- ~~e) Relação com os pais e encarregados de educação dos alunos a cargo;~~
- ~~d) Envolvimento em actividades de apoio aos alunos, nos termos dos seus deveres profissionais;~~
- ~~g) Acções de formação contínua frequentadas ou dinamizadas.~~

~~5—O relatório de auto-avaliação do desempenho do docente deve ser complementado através de diferentes elementos documentais, designadamente:~~

- ~~a) Certificados de presença ou participação;~~
- ~~b) Instrumentos de gestão curricular;~~
- ~~c) Instrumentos de avaliação pedagógica e seus resultados;~~
- ~~d) Planos de aulas;~~
- ~~e) Materiais pedagógicos produzidos;~~
- ~~f) Instrumentos de recolha de informação.~~

~~6—Na apresentação dos elementos mencionados no número anterior, compete ao docente seleccionar a informação necessária e assegurar a precisão, a credibilidade e a fiabilidade dos dados.~~

~~7-3 - Para efeitos da observação de aulas~~ **Sempre que haja indícios de dificuldades no âmbito da prática pedagógica**, deve o conselho executivo, conjuntamente com o coordenador de departamento curricular ~~ou o Inspector~~, calendarizar pelo menos duas aulas **a observação de quatro aulas**, seguidas de um encontro pós-observação entre o docente avaliado e os observadores avaliadores.

~~8-4~~ - [Anterior número 5]

~~9-5~~ - [Anterior número 6]

~~10~~ - [Anterior número 7, revogado]

~~11~~ - [Anterior número 8, revogado]

~~12~~ - A observação de aulas dos docentes integrados no 6.º escalão ou superior não é obrigatória só relevando para efeitos de avaliação do desempenho nos casos em que os docentes pretendam obter as menções qualitativas de Muito Bom e Excelente, e sempre que haja indícios de dificuldades no âmbito da prática pedagógica.

~~13~~ - Aos docentes que pretendam obter as menções de *Muito Bom* e/ou *Excelente*, são feitas quatro observações de aulas consecutivas, ao mesmo grupo de alunos por período avaliativo, não podendo os mesmos requerer a observação de aulas extra.

~~14~~ - Até 15 de Setembro do início de cada período avaliativo, os docentes que pretendam obter as menções de *Muito Bom* e/ou *Excelente*, devem requerer ao conselho executivo a observação das aulas nos termos do número anterior.

~~15~~ - Até 20 de Setembro de cada ano escolar, o conselho executivo remete à Direcção regional competente em matéria de Educação a lista dos docentes que requereram a avaliação de *Muito Bom* e/ou *Excelente*.

~~16-6~~ - Nos casos em que haja indícios da atribuição da menção de *Insuficiente* no decurso do período avaliativo são obrigatoriamente agendadas quatro aulas assistidas referentes a esse período.

~~17-7~~ - [Anterior número 13]

~~18~~ - Para o cálculo do número de docentes a que se refere o número anterior não são considerados os docentes cujos avaliadores são o conselho executivo e o Inspector.

~~19-8~~ - A calendarização da observação de aulas a que se refere os números anteriores é do conhecimento ~~exclusivo dos avaliadores intervenientes no processo~~ prévio dos avaliados.

~~20~~ - O despacho de delegação de funções a que se referem os n.º ~~8-5-4~~ e ~~16-65~~ do presente artigo está sujeito a publicitação no âmbito da respectiva unidade orgânica, sendo afixado em lugar de estilo.

9 - Nos casos em que não seja possível avaliar um determinado indicador avaliativo por motivos não imputáveis ao avaliado, a escala de classificação será reestruturada, retirando esse mesmo indicador, mantendo-se a proporcionalidade da ponderação dos restantes indicadores.

## Artigo 73.º

### Formulário e relatório de avaliação

(...)

~~2— O formulário e o relatório de avaliação são documentos normalizados, aprovados por decreto regulamentar regional, ouvidas as organizações sindicais de pessoal docente.~~

~~3— O formulário de avaliação preenchido com a auto-avaliação do docente é parte integrante do relatório de auto-avaliação a que se refere o artigo seguinte.~~

(manter a redação anterior)

### **Artigo 78.º**

#### **Efeitos da avaliação**

1 - A atribuição da menção qualitativa de *Excelente* ~~durante dois períodos consecutivos de avaliação do desempenho~~ permite a redução de dois anos no tempo de serviço docente exigido para efeitos de progressão para o escalão seguinte da carreira.

2 - A atribuição da menção qualitativa de *Muito bom* ~~ou superior durante três períodos consecutivos de avaliação do desempenho~~ permite reduzir em um ano o tempo mínimo de serviço docente exigido para efeitos de progressão na carreira.

3 - .....

4 - .....

5 - .....

6 - .....

a) .....

b) Fundamento para a não renovação do contrato de trabalho ~~ou motivo impeditivo da celebração de novo contrato.~~

7 - .....

8 - A primeira atribuição de *Insuficiente* dos docentes integrados na carreira determina a obrigatoriedade dos mesmos serem sujeitos a avaliação intercalar relativa ao ano escolar subsequente.

9 - [Anterior número 8]

### **Artigo 79.º**

#### **Garantias do processo de avaliação**

(...)

5- Nos casos referidos no número anterior em que seja atribuída a menção de *Insuficiente* ou Regular, o docente deve requerer ao conselho executivo uma avaliação intercalar, a realizar no ano escolar imediato.

(...)

## **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 três~~ dois períodos avaliativos consecutivos de serviço efectivamente prestado se obtiver ~~com~~ avaliação de desempenho de *Excelente*, de montante equivalente ao de ~~três~~ duas vezes o valor mensal da retribuição a que tenha direito.

2 - O docente contratado em efetividade de serviço docente tem direito a um prémio pecuniário de desempenho se obtiver duas avaliações consecutivas de *Excelente*, de montante equivalente ao de duas vezes o valor mensal da retribuição a que tenha direito.

~~2-3~~ — O prémio de desempenho a que se referem os números anteriores é processado e pago no início do ano subsequente à aquisição deste direito desde que o docente se mantenha ao serviço.

~~3 — A obtenção de menção qualitativa inferior a *Excelente* interrompe a contagem do tempo de serviço relevante para efeitos de aquisição de novo prémio de desempenho.~~

4 — Os docentes dos quadros que obtenham menção qualitativa igual ou superior a *Muito bom* ~~durante um número de~~ em dois períodos avaliativos consecutivos ~~igual ao tempo de permanência no escalão imediatamente superior àquele em que se encontram~~, têm ~~direito ao reposicionamento, com efeitos ao 1.º dia do ano escolar do ano imediato àquele em que tal condição se verifique, no início do escalão~~ imediate a bonificação de dois anos para efeitos de progressão.

5 - Os docentes contratados que obtenham menção qualitativa igual ou superior a *Muito bom* em quatro períodos avaliativos consecutivos, têm a bonificação de dois anos para efeitos de progressão, no momento em que ingressem na carreira.

~~5-6~~ — O disposto nos números anteriores apenas pode ocorrer por duas vezes no decurso da carreira do docente.

~~6-7~~ — Excepto quando o docente tenha optado pela redução prevista nos n.os 1 e 2 do artigo 78.º do presente Estatuto, a concessão do prémio e da progressão extraordinária é promovida oficiosamente pelo conselho executivo da unidade orgânica onde o docente preste serviço nos 30 dias após o termo do período de atribuição da avaliação.

## **Artigo 117.º**

### **Duração semanal**

(...)

2 — O horário semanal dos docentes integra uma componente lectiva e uma componente não lectiva ~~e desenvolve-se em cinco dias de trabalho no estabelecimento.~~

(...)

### **Artigo 118.º**

#### **Componente lectiva**

(...)

3 — A componente lectiva dos docentes que exerçam funções de Educação e Ensino Especial ~~dos grupos de recrutamento 120 e 700~~ é de vinte e duas horas semanais.

(...)

(em todos os restantes números, manter a atual redação do ECDRAA)

### **Artigo 119.º**

#### **Organização da componente lectiva**

(...)

~~4 — Os docentes que gozem de dispensa para amamentação ou aleitação têm o seu horário ajustado para que não haja coincidência entre as horas destinadas a amamentação ou aleitação e a sua componente lectiva, excepto nos casos em que tal não seja, comprovadamente, possível.~~

5-4 — Excepto nos casos em que a lei disponha diferentemente, a componente lectiva tem precedência sobre qualquer outro serviço oficial, sendo vedada a convocação de reuniões ou distribuição de tarefas de qualquer natureza que impliquem a não realização de aulas.

### **Artigo 124.º**

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

1 — A componente lectiva de trabalho semanal a que estão obrigados os docentes ~~dos 2.º e 3.º ciclos~~ do ensino básico e do ensino secundário é sucessivamente reduzida, nos termos seguintes:

- a) De duas horas logo que os docentes atinjam 50-45 anos de idade e 15 anos de serviço docente;
- b) De mais duas horas logo que os docentes atinjam 55-50 anos de idade e 20 de serviço docente;
- c) De mais duasquatro horas logo que os docentes atinjam 60-55 anos de idade e 25 de serviço docente;

d) De mais duas horas logo que os docentes atinjam 60 anos de idade e 25 de serviço docente.

2 — Em alternativa, ~~Os os~~ docentes ~~da educação pré-escolar e do 1.º ciclo do ensino básico em regime de monodocência, que completarem 60 anos de idade, independentemente de qualquer outro requisito,~~ podem optar pela redução ~~concessão~~ de dispensa da componente lectiva semanal pelo período de:

- a) Um ano, quando completarem 50 anos de idade e 20 de serviço docente;
- b) De mais um ano, quando completarem 55 anos de idade e 25 de serviço docente;
- c) De mais dois anos, a partir do momento em que completem 60 anos de idade e 30 de serviço. ~~de oito horas da respectiva componente lectiva semanal,~~

3 – Em alternativa às reduções previstas nos dois números anteriores, ~~podendo~~ podem ainda os docentes requerer a concessão de dispensa da componente lectiva semanal por um período máximo de ~~dois~~ quatro anos escolares, a partir do momento em que completarem 60 anos de idade, independentemente de qualquer outro requisito.

~~3-4~~ — As reduções da componente lectiva apenas produzem efeitos no início do ano escolar imediato ao da verificação dos requisitos exigidos.

~~4-5~~ — A redução da componente lectiva do horário de trabalho a que o docente tenha direito, nos termos dos números anteriores, determina o acréscimo correspondente da componente não lectiva a nível de estabelecimento de ensino, mantendo-se a obrigatoriedade de prestação pelo docente de trinta e cinco horas de serviço semanal.

~~5-6~~ — Os docentes a que se referem os n.ºs 2 e 3, quando em gozo da dispensa da componente lectiva, ficam obrigados à prestação de trinta e cinco horas semanais de trabalho a nível do estabelecimento de educação ou ensino, nos termos do artigo 121.º do presente Estatuto, não lhes podendo, sem a sua anuência, ser atribuído o serviço de substituição a que se refere a alínea e) do n.º 5 daquele artigo.

### **Artigo 125.º**

#### **Docentes com horário acrescido**

~~1 — Os docentes que beneficiem da redução ou dispensa da componente lectiva previstas no artigo anterior podem optar por manter a componente lectiva prevista no artigo 118.º do presente Estatuto.~~

~~2 — Os docentes que optem pelo regime de horário acrescido previsto no número anterior são remunerados de acordo com índices remuneratórios específicos, constantes do anexo I do Estatuto ora aprovado.~~

~~3 — O regime de horário acrescido é solicitado até 15 de Maio do ano escolar anterior, podendo apenas ser concedido quando a unidade orgânica disponha de horas lectivas que não possam ser atribuídas a docentes do respectivo quadro.~~

### **Artigo 135.º**

#### **Serviço docente nocturno**

1 – Considera-se serviço docente nocturno o prestado a partir das 19 horas~~que estiver fixado na lei geral da função pública.~~

(...)

### **Artigo 147.º**

#### **Faltas e ausências justificadas**

(...)

2 — Os docentes podem utilizar ~~a regalia prevista~~ direito previsto no número anterior desde que os estudos que estejam a frequentar se destinem a melhorar a sua situação profissional na docência ou tenham em vista a obtenção de grau superior ou de pós-graduação, ~~não podendo, contudo, o seu gozo acarretar prejuízo para a actividade lectiva.~~

3 — Consideram-se ainda faltas justificadas as ausências do docente responsável pela educação de um menor, por um período não superior a quatro horas, uma vez por trimestre, só pelo tempo estritamente necessário ~~e sem prejuízo da actividade lectiva~~, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor.

(...)

### **Artigo 159.º**

#### **Concessão da licença sabática**

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

(...)

### **Artigo 165.º**

#### **Contingentação anual**

1 - O número ~~máximo~~ de vagas anuais para a concessão do estatuto de equiparação a bolseiro é de três, ~~a fixar por despacho do membro do Governo competente em matéria de Educação,~~ podendo este número ser aumentado por despacho do membro do Governo Regional competente em matéria de Educação.

(...)

### **Artigo 180.º**

#### **Condições de acumulação**

(...)

5 - O limite global de horas lectivas a que se referem os números anteriores é sucessivamente reduzido, no caso dos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário, na proporção em igual número ao da redução da componente lectiva de que estes docentes beneficiem ao abrigo do artigo 124.º do presente Estatuto, arredondada à unidade.

### **Artigo 196.º**

#### **Realização de estágios integrados**

1 - Nas unidades orgânicas dependentes da administração regional autónoma, a realização de estágio pedagógico para obtenção de habilitação profissional para a docência depende de acordo da unidade orgânica e de protocolo a celebrar entre o departamento da administração regional autónoma competente em matéria de educação e a instituição de ensino superior que ministra o curso.

2 – Após a audição das unidades orgânicas do sistema educativo regional, o protocolo a que se refere o número anterior estabelece o número máximo de vagas a ser disponibilizado para cada curso e terá preferencialmente carácter plurianual, de forma a garantir os estágios aos alunos que em cada ano sejam admitidos à frequência do curso na instituição de ensino superior.

(...)

### **Artigo 198.º**

#### **Designação do orientador cooperante**

(...)

2 - Para efeitos da designação a que se refere o número anterior, devem ser exclusivamente considerados os docentes que manifestem vontade de assumir as funções de orientador cooperante.

(...)

### **Artigo 200.º**

#### **Gratificação e horário do orientador cooperante**

(...)

~~4 — No âmbito da educação pré-escolar e do 1.º ciclo do ensino básico, nos casos em que o estágio seja realizado em regime que implique a sua repartição por mais de um ano escolar ou a sua realização em~~

grupo, a gratificação prevista no n.º 1 é apenas devida uma vez por cada grupo de alunos, qualquer que seja o seu número.

(nos restantes números, manter a atual redação do ECDRAA)

### Artigo 215.º

#### Atribuição da classificação profissional

(...)

2 – A classificação profissional é publicada no *Jornal Oficial*, produzindo efeitos no dia 1 do mês seguinte àquele em que o docente em profissionalização conclua o processo de profissionalização.

### ANEXO I

#### Índices Remuneratórios da carreira docente

(a que se refere o artigo 85.º do Estatuto)

Categoria		Escalão	Horário acrescido			
			Dois	Quatro	Oito	
Contratado.....	Licenciado Profissionalizado (a).....	-	<del>151</del> 167	-	-	-
	Licenciado não Profissionalizado.....	-	<del>126</del> 151	-	-	-
	Bacharel Profissionalizado (b) .....	-	112	-	-	-
	Bacharel não Profissionalizado.....	-	89	-	-	-
	Contratados sem habilitação legal cuja habilitação académica	-	83	-	-	-
Ano <del>Probatório</del> <del>de Indução</del> ....	Licenciado (c) .....	-	<del>126</del> 151	-	-	-
	Bacharel (c) .....	-	89	-	-	-
Pré Carreira.....	Licenciados.....	-	136	-	-	-
	Bacharel.....	-	99	-	-	-
Docentes do nível 2 (d) .....		-	167	<del>180</del>	<del>193</del>	<del>206</del>
Carreira Docente.....		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	272	285	298	311
		8	299	312	325	338
		9	340	353	366	379
		10	370	383	396	409

(a) No primeiro ano de contrato como profissionalizado aplica-se o índice correspondente ao docente contratado

(b) No primeiro ano de contrato como profissionalizado aplica-se o índice correspondente ao docente contratado

(c) Com excepção dos casos em que o docente tenha celebrado anteriormente contrato pelo período de um ano pelo

(d) Docentes a que se refere o artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 312/99, de 10 de Agosto.

## Artigo 2.º

### Norma Transitória

1 – Os docentes que se encontrem posicionados nos escalões da estrutura da carreira docente prevista no 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, transitam para a nova estrutura da carreira para escalão e índice a que corresponda montante pecuniário de remuneração base idêntico ao que actualmente auferem.

~~2 – Os docentes que à data da entrada em vigor do presente diploma se encontram posicionados no 8.º escalão progridem ao 10.º nos termos seguintes:~~

~~a) Até ao final do civil de 2014, os docentes que estejam posicionados no índice 340 há pelo menos seis anos e tenham obtido na avaliação do desempenho uma menção qualitativa de *Muito Bom* ou *Excelente* e nenhuma inferior a *Bom*;~~

~~b) A partir do ano 2015 aplicam-se as regras gerais de progressão.~~

~~3-2 –~~ Da transição entre estruturas de carreira não pode decorrer diminuição do valor da remuneração base auferida pelo docente.

~~4-3 –~~ O tempo de serviço já prestado pelos docentes ~~em~~ no escalão ~~a que corresponda o mesmo~~ índice remuneratório da estrutura da carreira definida pelo 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, à data da transição, é contabilizado no escalão e índice de integração para efeitos de progressão da carreira.

~~5-4 –~~ Os docentes que beneficiem do presente regime de transição, progredirão ao escalão seguinte da nova carreira, desde que reúnam os requisitos a que se refere o artigo 62.º do Estatuto da Carreira Docente da Região Autónoma dos Açores, após a permanência no escalão para o qual transitam, de um período mínimo de serviço docente correspondente ao da duração do escalão em que se encontravam integrados antes da respectiva transição, sendo para esse efeito considerado o tempo de serviço a que se refere o número anterior.

~~6-5 –~~ A transição para o índice e escalão da nova estrutura de carreira efectua-se sem quaisquer formalidades, para além da elaboração, pela Direcção Regional de Educação e Formação, de uma lista nominativa de transição a afixar em local apropriado que possibilite a consulta pelos interessados.

~~7-6~~ – Os docentes que à data da entrada em vigor do presente Decreto Legislativo Regional se encontrem posicionados no 1.º escalão da estrutura da carreira aprovada pelo Decreto Legislativo Regional n.º 21/2007/A, de 30 de Agosto, transitam para o 1.º escalão da nova carreira sendo-lhes reduzida em um ano a permanência no 3.º escalão.

~~8-7~~ – Os docentes que à data da entrada em vigor do presente Decreto Legislativo Regional se encontrem posicionados nos 5.º e ~~6.º~~ escalões da estrutura da carreira aprovada pelo Decreto Legislativo Regional n.º 21/2007/A, de 30 de Agosto, transitam para os 5.º e ~~6.º~~ escalões da nova carreira sendo-lhes reduzida em dois anos a permanência no 7.º escalão.

8 - Aos docentes que à data de entrada em vigor do presente diploma se encontrem posicionados no 1.º escalão da carreira docente aprovada pelo Decreto Legislativo Regional n.º 21/2007/A, de 30 de Agosto, será conferida a redução de 1 ano no 2.º escalão, acrescida da redução de mais 1 ano no 4.º escalão para os que ingressam no 2.º escalão com 7 anos de serviço, que será acrescida da redução de mais 1 ano no 6.º escalão para os que ingressam no 2.º com 8 anos de serviço;

9 - Aos docentes que à data de entrada em vigor do presente diploma se encontrem posicionados no 2.º escalão da carreira docente aprovada pelo Decreto Legislativo Regional n.º 21/2007/A, de 30 de Agosto, será conferida a a redução de 1 ano nos 3.º, 4.º, 6.º e 7.º escalões;

10 - Aos docentes que à data de entrada em vigor do presente diploma se encontrem posicionados no 3.º escalão da carreira docente aprovada pelo Decreto Legislativo Regional n.º 21/2007/A, de 30 de Agosto, será conferida a a redução de 1 ano nos 4.º, 6.º, 7.º e 8.º escalões;

11 - Aos docentes que à data de entrada em vigor do presente diploma se encontrem posicionados no 4.º escalão da carreira docente aprovada pelo Decreto Legislativo Regional n.º 21/2007/A, de 30 de Agosto, será conferida a a redução de 1 ano no 6.º e no 7.º escalões, caso tenham permanecido 3 anos para efeitos de progressão em escalão correspondente ao índice 205, que será ainda acrescida da redução de mais um ano no 7.º escalão, caso a permanência tenha sido superior;

12 - Aos docentes que à data de entrada em vigor do presente diploma se encontrem posicionados no 5.º escalão da carreira docente aprovada pelo Decreto Legislativo Regional n.º 21/2007/A, de 30 de Agosto, será conferida a a redução de 1 ano nos 6.º, 8.º e 9.º escalões.

13 – Os docentes que se encontrem posicionados em escalão correspondente ao índice 245 há mais de cinco anos para efeitos de progressão em carreira são repositados no índice 299 no momento em que perfizerem seis anos de serviço no índice para efeitos de progressão em carreira, de acordo com as regras gerais de progressão em carreira, sendo a duração do 8.º escalão de 6 anos;

14 - Os docentes que à data de entrada em vigor do presente diploma se encontrem posicionados no 7.º e no 8.º escalões da carreira docente aprovada pelo Decreto Legislativo Regional n.º 21/2007/A, de 30 de Agosto, progredirão ao 10.º escalão quando completarem 34 anos de serviço para efeitos de progressão.

~~9-15~~ - Continua a aplicar-se aos docentes do nível de qualificação 2, a que se refere o artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 312/99, de 10 de Agosto, o disposto no n.º 10 do artigo 6.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2007/A, de 30 de Agosto, passando o índice 167 a ser o último daquele nível de qualificação.

~~10 — Os docentes que reúnam os requisitos de tempo de serviço para beneficiar da progressão nos termos do disposto no n.º 2 do presente artigo, no caso de ainda lhes faltar cumprir um ano escolar completo de serviço, e que pretendam obter as menções de *Muito Bom* e/ou *Excelente*, podem requerer no prazo de 30 dias a partir da data de entrada em vigor do presente diploma a observação de quatro aulas consecutivas.~~

### **Artigo 3.º**

#### **Garantia durante o período transitório**

(...)

2 – Enquanto se mantiverem docentes no regime previsto ~~nos n.ºs 2, 3, 6 e 7 do artigo 6.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2007/A, de 30 de Agosto~~ no artigo 2.º do presente diploma, os docentes que forem integrados na carreira são remunerados por índice igual ao dos docentes por aquele artigo, com igual tempo de serviço docente e qualificação profissional, aplicando-se as regras de reposicionamento salarial previstas naquelas disposições.

### **Artigo 5.º**

#### **Norma Transitória de Avaliação de Desempenho**

No corrente ano escolar, serão avaliados os docentes contratados que não tenham sido sujeitos a avaliação no ano imediatamente anterior, ou cuja avaliação tenha sido inferior a *Bom*, iniciando-se o seu período de avaliação bienal com o primeiro ano em que não sejam sujeitos a avaliação.

**Artigo 6.º**

**Grupos de Recrutamento de Educação e Ensino Especial**

Os docentes dos grupos 120 e 700 transitarão para os grupos de recrutamento 910, 920 e 930, de acordo com a sua formação especializada e sem prejuízo da manutenção do seu lugar de quadro, nos termos do disposto na Portaria n.º 212/2009, de 23 de Fevereiro.

**Artigo 57.º**

**Norma revogatória**

(rever, atendendo às propostas do SDPA)

Sindicato Democrático dos Professores dos Açores, aos 29-02-2012.