

## Carla Machado

---

**De:** Dorisa Puga

**Enviado:** sexta-feira, 16 de Janeiro de 2009 12:25

**Para:** app

**Cc:** arquivo

**Assunto:** PARECERES sobre ECD

**Anexos:** ES da Lagoa\_dep. matemática expressões e tecnologias.pdf; ES da Lagoa\_Com. Coord. Aval. desempenho pess. docente.pdf; ES da Lagoa\_dep. Ciências e Desporto.pdf; ES da Lagoa\_Dep. Ciências Sociais e Humanas.pdf; ES da Lagoa\_Dep. Linguas.pdf

Bom dia,

Encarrega-me a Presidente da Comissão dos Assuntos Sociais de enviar os pareceres em anexo.

Agradecendo desde já que os mesmos dêem entrada nos vossos serviços e sejam devidamente encaminhados aos membros da CAS.

Cumprimentos,



*Dorisa Puga Valadão*

Deleg. da Assembleia Legislativa da RAA

R: de S. Pedro, nº 116/118 - 9700-187 Angra do Heroísmo

Telf (Geral): 295 215 065 - Telf (directo): 295 404 041

Telm: 965 944 883 - Fax: 295 216 285

---

**De:** Leonardo Amaral [mailto:es.lagoa@azores.gov.pt]

**Enviada:** quinta-feira, 15 de Janeiro de 2009 17:13

**Para:** Cláudia Costa

**Assunto:** PARECERES

Exm<sup>ª</sup>. Sr<sup>ª</sup> Presidente da Comissão Permanente de Assuntos Sociais da ALRA, Dr<sup>ª</sup> Cláudia Costa,

No seguimento do pedido que nos foi dirigido a 16 de Dezembro de 2008, envio os pareceres dos nossos docentes, reunidos por departamento curricular, e o parecer da Comissão de Avaliação do Desempenho Docente, ambos sobre a Anteproposta de Estatuto da Carreira Docente, da RAA.

Faço votos que o nosso contributo seja útil para a reflexão parlamentar e desfecho do processo em apreço.

Sem outro assunto de momento, subscrevo-me com os melhores cumprimentos,

**Leonardo Roberto Januário Amaral**

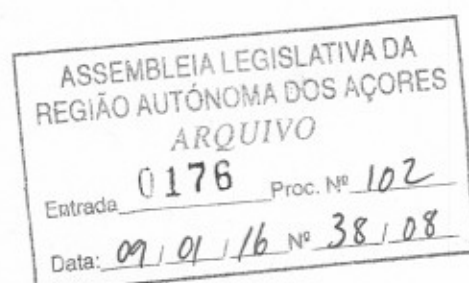
Presidente do Conselho Executivo

Escola Secundária de Lagoa

Av. Eng<sup>º</sup> Luís Alberto M. Martins Mota

9560-414 Lagoa - São Miguel - Açores

Telf: 296 960 240 Fax: 296 960 242





Escola Secundária de Lagoa

Departamento de Matemática, Expressões e Tecnologias

**Parecer sobre o ante-projecto de Decreto Legislativo Regional que altera o Estatuto da Carreira Docente na Região Autónoma dos Açores, aprovado pelo Decreto Legislativo Regional nº 21/2007/A, de 30 de Agosto**

Relativamente ao pedido de parecer, enviado pela Secretaria Regional de Educação e Formação, no passado dia 20 de Dezembro, lamentamos que a mesma não tenha respeitado os direitos e deveres de negociação colectiva, antes de remeter o documento à Assembleia Legislativa Regional. Considera este Departamento, que o calendário restrito limita necessariamente o parecer dos docentes que, ainda não refeitos dos inúmeros trabalhos que marcam o fim e o início de um período lectivo, se vêem confrontados com a necessidade de ler, analisar, reflectir e pronunciar-se sobre questões tão pertinentes da sua prática docente.

Não obstante esta questão temporal, e após reunião do dia 13 de Janeiro, do corrente, este Departamento expõe aqui o seu parecer sobre este ante-projecto que, segundo todos, fica aquém das expectativas. É certo que muitos dos aspectos discordantes já foram suprimidos e/ou alterados, contudo, parece-nos que questões como a subjectividade da avaliação, a discriminação entre docentes, o carácter punitivo do Estatuto, o desrespeito pelo direito de protecção na doença, bem como o horário e as condições de trabalho dos professores, entre outros, foram amplamente descurados pelos responsáveis da nossa tutela.

Assim, este Departamento emite o seu parecer sobre este ante-projecto, mencionando todos os aspectos que, no seu entender, são passíveis de melhoramento por parte da tutela, pois o que se pretende é a dignificação da carreira docente a todos os níveis.

Desta forma, passamos a analisar e reflectir sobre cada um desses pontos, aproveitando a oportunidade para deixar sugestões de rectificação. Iniciaremos a nossa análise pelo Estatuto.

## ESTATUTO

Relativamente ao *artigo 46º, ponto 3*, consideram os docentes deste Departamento que o período probatório do docente que haja anteriormente exercido funções docentes em regime de contrato em qualquer outro nível de ensino e grupo que não o seu deveria ser alterado para um ano, uma vez que nos parece ser exagerado o tempo de espera destes professores para conversão de nomeação provisória em nomeação definitiva.

No que concerne ao *Artigo 62º, ponto 4* – pretendem os docentes que seja acrescido à carreira mais um escalão, um 9º escalão, com um índice remuneratório mais elevado e que este 9º escalão seja possível de ser alcançado ao fim de 26 anos de serviço. Logo, o tempo de permanência em cada escalão deverá ser revisto.

No que se refere ao *artigo 68º, ponto 3*, discordamos que o docente seja avaliado duas vezes em cada escalão, propondo a avaliação apenas no fim do escalão, sendo esta avaliação feita no ano anterior ao reposicionamento do docente no novo escalão. Assim, há a oportunidade de se proceder a uma avaliação condigna, tendo o avaliado e o avaliador tempo suficiente para reflectir e reajustar as práticas, analisar, com cuidado, todas as evidências, e avaliar, com justeza, o percurso desse mesmo professor, pois, a nosso ver, assim é a avaliação formativa que se pretende, e não a avaliação punitiva com que nos deparamos.

No *ponto 5, do mesmo artigo*, discordamos que não seja contabilizado todo o tempo de serviço efectivo dos docentes contratados, uma vez que esse tempo de serviço foi, sem dúvida, tempo de serviço efectivo, que muito exigiu do professor. Assim, parece-nos que devia ser contabilizado todo o tempo de serviço, resultante da súmula de todos os contratos desse mesmo docente, para efeitos de avaliação, mesmo que este não perfaça os 90 dias estipulados no Estatuto.

Relativamente ao *artigo 72º, ponto 2, alínea b)*, este deve ser suprimido.

Quanto ao *ponto 4*, desse mesmo artigo, respeitante às aulas observadas, é de comum acordo que as mesmas só devam existir, quando se verificarem casos problemáticos, por iniciativa do docente, que pretende melhorar o seu desempenho, ou quando o professor desejar alcançar os níveis *Muito Bom* ou *Excelente*.

Analisando o artigo 89º, ponto 1, verificamos que os prémios de desempenho propostos perdem o seu interesse, quando verificarmos que, dado a proposta de intervalo entre as avaliações, e tendo em conta que só após quatro períodos avaliativos consecutivos de serviço efectivamente prestado com avaliação de desempenho *Excelente*, (mais ou menos 12 anos), o docente quase que já se encontra em situação de reforma, não podendo, pois usufruir da retribuição a que tenha direito.

*O departamento propõe ainda:*

- a) A redefinição das componentes lectivas do 2º e 3º ciclos do ensino básico e secundário e da educação especial, cessando o princípio da contabilização dos horários pela hora de entrada e saída do estabelecimento de educação, que não tem trazido quaisquer benefícios organizacionais ao sistema;
- b) Assentamento da componente lectiva da educação especial nas 22 horas semanais, não fazendo qualquer sentido a discriminação entre 22 e 25 horas semanais actualmente existente;
- c) O respeito pela componente lectiva estimada para a educação pré-escolar e para o 1º ciclo do ensino básico, e pelo princípio da monodocência, ainda que coadjuvada, neste ciclo.
- d) O estabelecimento de um tecto-limite mínimo da componente não lectiva destinada ao trabalho individual de 8 horas semanais, para a educação pré-escolar e o 1º ciclo do ensino básico, e de 10 horas semanais para os restantes ciclos e para a educação especial.
- e) Que as horas de apoio lectivo sejam sempre englobadas na componente lectiva.
- f) A atribuição horas de redução lectiva para coordenadores de departamento;
- g) Mais horas de redução lectiva para Directores de Turma do Ensino Básico;

h) Que as faltas por doenças sejam contabilizadas como serviço lectivo efectivo, independentemente do serviço de saúde e qual seja o local de tratamento e consultas.

i) Que caso o coordenador de departamento queira delegar funções de avaliador num outro docente, este seja um elemento representante do grupo disciplinar a que o docente pertence, eleito entre os seus pares.

Lago, 14 de Janeiro de 2009

Pelo Departamento de Matemática, Expressões e Tecnologias

O Coordenador

---

(Jorge Botelho)



**Análise da proposta de Decreto Legislativo Regional Nº38/2008**

**“Altera a carreira docente na região autónoma dos Açores”**

**RELATÓRIO DA COMISSÃO COORDENADORA DE AVALIAÇÃO  
DO DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE**

Lagoa, Janeiro de 2009

A Comissão Coordenadora da Avaliação da Escola Secundária de Lagoa analisou a actual proposta ao Decreto Legislativo Regional N.º38/2008 que altera a carreira docente na região autónoma dos Açores, aprovado pelo Decreto Legislativo Regional N.º21/2007/A de 30 de Agosto.

O presente relatório apresenta as reflexões da Comissão relativamente às alterações propostas ao ante-projecto do Decreto Legislativo Regional N.º38/2008.

Seguindo a ordem crescente dos Artigos que integram o Estatuto da carreira Docente, consideramos que:

#### Artigo 14.º

##### Contagem do tempo de serviço

Tal como acontece no território nacional o tempo que medeia entre contratos deve ser contabilizado nos Açores e nos mesmos termos.

#### Artigo 68.º

##### Âmbito e periodicidade

Manifestamos a nossa congratulação pelo facto de terem alterado a periodicidade anual da avaliação.

Consideramos que a avaliação deve ocorrer no final do último ano de cada escalão.

Deveria existir uma avaliação formativa no decurso dos anos não terminais que possibilite aos docentes corrigirem falhas no exercício da sua profissão.

O ponto 6 carece de esclarecimentos quanto à redacção, uma vez que a forma como a calendarização da avaliação dos docentes é descrita neste ponto não é explícita.

#### Artigo 70.º

##### Comissão coordenadora da avaliação

No ponto 5 alínea c), convém que seja realizado um levantamento de quais os impedimentos contemplados, uma vez que esta designação poderá suscitar dúvidas.

No ponto 6 a proposta de alteração das competências da comissão coordenadora da avaliação descaracteriza a importância da mesma e desta forma é retirada a sua independência.



## Artigo 72.º

### Itens de classificação

Consideramos que no ponto 1, a introdução da alínea h) não é adequada e como tal sugerimos a sua eliminação / substituição. O facto de um docente ter a condição obrigatória de partilhar as suas boas práticas poderá criar situações problemáticas. O docente poderá considerar as suas práticas óptimas e tentar partilhá-las, mas os restantes docentes não considerarem o mesmo. Isto porque o conceito de boas práticas também é ambíguo. Por outro lado, existe o problema de reunir evidências dessa partilha.

No ponto 2, propomos a eliminação da alínea b) "Progresso do desempenho escolar dos alunos, tendo em conta o contexto escolar e sócio - educativo do aluno". Um docente não deverá ser avaliado pelo desempenho dos alunos uma vez que o processo de ensino-aprendizagem não compete exclusivamente ao professor.

Os itens de classificação mencionados nos pontos 1 e 2 não observados, por motivos que não sejam da responsabilidade do docente, devem ser reconvertidos na escala de classificação de forma a que seja possível na avaliação dos restantes itens atingir a classificação máxima.

No ponto 6, a solicitação que o docente avaliado pode fazer para que as suas aulas observadas sejam assistidas por um docente do seu grupo disciplinar, deve ser possível para qualquer aula observada e não apenas para as aulas extra.

No ponto 7, consideramos que as condições apresentadas sejam alargadas a todos os escalões e não apenas ao 6º, 7º e 8º escalão.

## Artigo 76.º

### Sistema de classificação

No ponto 8, discordamos do facto dos docentes serem penalizados em resultado das faltas por motivo de doença quando saírem da ilha de residência;

## Artigo 78.º

### Efeitos da avaliação

Consideramos que a menção de Excelente deve ter como recompensa dois anos de progressão na carreira e um Muito Bom um ano na progressão da carreira.



## Considerações finais

Consideramos que o prazo atribuído para a emissão do parecer foi demasiado curto, o que necessariamente condiciona a sua qualidade e aprofundamento. A interrupção lectiva que se interpôs impossibilitou a discussão de pontos de vista entre pares e a realização de reuniões para análise do documento.

De uma forma geral, o ECD peca por não apresentar uma carreira motivadora (35 anos para atingir o topo) pois continua a ser notória a sua natureza economicista.

Os horários de trabalho impostos são inadequados para a realização de um trabalho aliciante e de qualidade, e não respeitam a especificidade da profissão docente. Assim, deveriam ser redefinidos os horários de trabalho no que diz respeito às componentes individual e colegial, estabelecer espaços nos horários que permitam desenvolver a colegialidade, enquadrar as reuniões ordinárias nas horas da componente não lectiva de estabelecimento, de forma a libertar tempo na componente individual de trabalho e desburocratizar ao máximo a actividade docente.

Também consideramos que há necessidade de se regulamentar os instrumentos normalizados de registo de avaliação de modo a existir equidade na avaliação docente entre escolas.

A subjectividade inerente a este modelo de avaliação não promove a transparência e a simplicidade de processos que motivem os docentes para a obtenção de resultados e a demonstração das suas competências e capacidades.

Para este ano lectivo 2008/2009, uma vez que o ECD e o modelo de avaliação ainda se encontra em discussão propomos a aplicação de um modelo simplificado da avaliação.

Também somos da opinião que o perfil do desempenho geral do professor não deve ser o quadro de referência da avaliação sumativa, em virtude da extensão do mesmo, mas deve servir unicamente como referencial da sua prática docente, tendo em vista a procura da excelência.

Lagoa e Escola Secundária de Lagoa, 13 de Janeiro de 2009

A Comissão Coordenadora da Avaliação do Desempenho Docente

A Presidente da Comissão

---

(Maria Alexandra da Silva Seara Medeiros)

## APRECIACÃO DO ANTE-PROJECTO

Departamento de Ciências e Desporto

13 de Janeiro de 2009

1. A aplicação deste modelo de avaliação não deveria ocorrer este ano lectivo, pois é um ano que já se encontra em curso.
2. Seja consignado um modelo de avaliação de desempenho com fins formativos, partilhado pela comunidade profissional, e que seja tecnicamente operacionalizável, transparente e objectivo, que promova a melhoria e credibilize a acção docente e restabeleça o clima de tranquilidade e confiança nas escolas;
  - 2.1 A avaliação de desempenho deve essencialmente ter um carácter formativo e contínuo e não ser apenas um instrumento administrativo e sumativo, pelo que se propõe que o 1º momento de avaliação deve ter um cariz meramente formativo. A avaliação sumativa pela sua natureza processual deve apenas ocorrer no final de cada escalão.
  - 2.2 No âmbito da avaliação formativa devem ser promovidas práticas reflexivas (relatório de auto-avaliação e heteroavaliação efectuada pelo coordenador e Conselho Executivo com campos pré-definidos) sobre actividade docente de forma desburocratizada e simplificada. Estes instrumentos deverão ter a mesma estrutura que os documentos que serão apresentados no momento da avaliação sumativa.
3. A constituição de uma comissão científica, que defina um plano de formação sobre a aplicação da avaliação de desempenho dirigido a avaliadores e avaliados.
4. No corrente ano lectivo, para que não haja prejuízo dos docentes contratados ou que necessitem da atribuição da avaliação de desempenho, a avaliação deverá decorrer em regime simplificado (um relatório de auto-avaliação com campos pré-definidos, e à avaliação, pelo conselho executivo, nos seguintes parâmetros: nível de assiduidade, cumprimento de serviço distribuído e acções de formação contínua realizadas). Tanto mais que existe um número considerável de docentes, por motivos imputáveis aos serviços da DREF, que desconhecem a sua reposição na nova estrutura da carreira.
5. As competências da Comissão Coordenadora de avaliação devem permanecer inalteradas de forma a garantir a independência deste órgão.
6. Relativamente aos itens de classificação da grelha de avaliação deve-se:
  - suprimir o item progresso do desempenho escolar dos alunos
  - clarificar o exercício de cargos e a assiduidade, nomeadamente o impacto das faltas por doenças, quando o docente decida se ausentar da ilha para comprovadamente ser submetido a tratamento ou para dar assistência a familiar nas mesmas condições.
- 6.1. A observação de aulas deve ser obrigatória quando os docentes, independentemente do escalão em que estejam integrados, pretendam obter as menções de Muito Bom e Excelente.
7. É inaceitável que o topo da carreira só possa ser atingido após de 35 anos de serviço classificado, com pelo menos, Bom. Propõe-se que a duração dos escalões ao longo dos quais se desenvolve a carreira seja de 4 anos.
8. As aulas de apoio, acompanhamento de alunos, aulas de substituição e clubes sejam consideradas componente lectiva.
9. Deve-se considerar como hora lectiva o tempo de aula correspondente a 45 minutos, adicionado dos subseqüentes 15 minutos que asseguram a transição entre as aulas.



# DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS

## PARECER RELATIVO AO ANTEPROJECTO DE DECRETO LEGISLATIVO REGIONAL QUE ALTERA O ESTATUTO DA CARREIRA DOCENTE NA REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES

### 1. Contagem do tempo de serviço (artigo 14º)

- Reclamamos que, tal como acontece no território continental, deva ser contabilizado nos Açores o tempo que medeia entre contratos, e nos mesmos moldes.

### 2. Progressão (artigo 62º)

- Contestamos a imposição aos docentes de uma progressão em carreira por um período temporal exageradamente extensivo – prolongando-se por um período de 35 anos – numa actividade profissional que se caracteriza por uma significativa exigência pessoal, física e intelectual.

### 3. O Modelo de Avaliação do Desempenho Docente continua a ter um carácter predominantemente classificativo, penalizador do desempenho dos docentes e diferenciador dos professores, em detrimento de um modelo de avaliação de cariz formativo, humanizado e promotor da melhoria. Além disso, mantém-se como um processo com um enorme peso burocrático.

#### 4. Âmbito e periodicidade da avaliação (artigo 68º)

- A Avaliação de Desempenho Docente deve ocorrer no final de cada escalão, para que nos anos intermédios do escalão permita promover uma avaliação formativa dos docentes, com vista à melhoria e ao aperfeiçoamento das suas práticas.
- Realizando-se no final de escalão o processo de avaliação torna-se menos burocrático.

#### 5. Intervenientes no processo de avaliação (artigo 69º)

- Deve ser concedido aos coordenadores de departamento – enquanto avaliadores com um papel central no processo de avaliação do desempenho docente – tempo e estabilidade para a realização das tarefas que lhes são solicitadas.
- A concessão de tempo deverá traduzir-se na redução da componente lectiva em função do número de docentes do departamento curricular.

#### 6. Comissão coordenadora da avaliação (artigo 70º)

- Não se percebe a pertinência ou vantagem de a ratificação das directivas produzidas pela comissão coordenadora da avaliação ser da responsabilidade do Conselho Executivo.
- Parece-nos mais apropriado competir ao Conselho Pedagógico a responsabilidade de ratificar as directivas emitidas pela comissão coordenadora da avaliação.

#### 7. Processo de avaliação (artigo 71º)

- Deverá estar explicitado de forma clara, no articulado, que a comunicação da avaliação aos docentes contratados e em mobilidade deverá ocorrer até ao início da sua ausência para gozo de férias.

#### 8. Itens de classificação (artigo 72º)

- Questionamos a vantagem e pertinência da adjectivação das práticas pedagógicas e didácticas que são partilhadas, no âmbito da actividade desenvolvida pelos docentes, formalizada na expressão “boas práticas”.
- Contestamos que se mantenha entre os itens (indicadores) de classificação o “progresso do desempenho escolar dos alunos” – devendo ponderar-se acerca da sua supressão.
- Quanto à observação de aulas, entendemos o seguinte:
  - deverá acautelar-se a adopção de um tratamento de equidade entre os docentes, devendo ponderar sobre a extensão da dispensa de obrigatoriedade da observação de aulas aos docentes que se encontram em todos os escalões e não apenas dos que estão posicionados nos 6º, 7º e 8º escalões.
  - manifestamos a discordância relativamente à implementação de um processo de observação de aulas, exclusivamente no contexto de uma avaliação classificativa.
  - pugnamos pela implementação de uma metodologia de observação de aulas no âmbito de um modelo de avaliação formativa, visando a melhoria e o aperfeiçoamento das práticas didácticas e pedagógicas em contexto de sala de aula.

#### 9. Relatório de auto-avaliação (artigo 74º)

- Entendemos como mais vantajosa a adopção de um relatório de auto-avaliação fechado (em vez de ser em formato livre), com campos pré-definidos. Evitar-se-ia assim a produção de relatórios de grande disparidade de uns docentes para outros – pela dificuldade de consensualizar entre docentes que documentos probatórios são “relevantes”.
- O relatório de auto-avaliação é no essencial um documento informativo que deverá dar testemunho da acção desenvolvida pelo professor num determinado período da sua actividade profissional. A adopção de um documento normalizado e pré-configurado (em oposição a um documento de “formato livre”) facilitaria a equidade

de tratamento por parte de quem está a avaliar, e permitiria evitar o entendimento erróneo, que alguns docentes poderão criar, de se tratar da oportunidade para produzir um texto erudito ou dar prova das capacidades científicas (na elaboração de uma tese) ou literárias dos docentes.

10. Sistemas de classificação (artigo 76º)

- Entendemos ser um atentado aos mais elementares direitos de cidadania a restrição do direito de livre acesso aos cuidados de saúde por parte dos docentes, no local e junto de quem, melhor entenda o professor poder receber tratamento – alíneas a) e b) do ponto 8.

11. Efeitos da avaliação (artigo 78º)

- Não são minimamente atractivos – porque de difícil alcance e inferior recompensa – os efeitos da avaliação estabelecidos.

12. Duração semanal – do horário de trabalho (artigo 117º)

- Reclamamos por uma melhor explicitação quanto ao que é o entendimento acerca da extensão temporal da componente lectiva, e da componente não lectiva de permanência na escola.
- Entendemos que os horários dos docentes devem ser redefinidos no respeito pelas componentes individual e colegial.



Escola Secundária de Lagoa

## Departamento de Línguas

### **Parecer sobre o ante-projecto de Decreto Legislativo Regional que altera o Estatuto da Carreira Docente na Região Autónoma dos Açores, aprovado pelo Decreto Legislativo Regional nº 21/2007/A, de 30 de Agosto**

Relativamente ao pedido de parecer enviado pela Secretaria Regional de Educação e Formação, no passado dia 20 de Dezembro, considera este Departamento, antes de mais, que o calendário restrito limita necessariamente o parecer dos docentes que, ainda não refeitos dos inúmeros trabalhos que marcam o fim e o início de um período lectivo, se vêem confrontados com a necessidade de ler, analisar, reflectir e pronunciar-se sobre questões tão pertinentes da sua prática docente.

Não obstante esta questão temporal, e após reunião do dia 13 de Janeiro, do corrente, este Departamento expõe aqui o seu parecer sobre este ante-projecto que, segundo todos, fica aquém das expectativas. É certo que muitos dos aspectos discordantes já foram suprimidos e/ou alterados, contudo, parece-nos que questões como a subjectividade da avaliação, a discriminação entre docentes, o carácter punitivo do Estatuto, o desrespeito pelo direito de protecção na doença, bem como o horário e as condições de trabalho dos professores, entre outros, foram amplamente descurados pelos responsáveis da nossa tutela.

Assim, este Departamento de Línguas emite o seu parecer sobre este ante-projecto, mencionando todos os aspectos que, no seu entender, são passíveis de melhoramento por parte da tutela, pois o que se pretende é a dignificação da carreira docente a todos os níveis.



Desta forma, passamos a analisar e reflectir sobre cada um desses pontos, aproveitando a oportunidade para deixar sugestões de rectificação. Iniciaremos a nossa análise pelo Estatuto, e terminaremos com uma reflexão sobre a grelha de avaliação.

## ESTATUTO

Relativamente ao *artigo 46º, ponto 3*, consideram os docentes deste Departamento que o período probatório do docente que haja anteriormente exercido funções docentes em regime de contrato em qualquer outro nível de ensino e grupo que não o seu deveria ser alterado para três anos, uma vez que nos parece ser exagerado o tempo de espera destes professores para conversão de nomeação provisória em nomeação definitiva.

Ainda no que diz respeito ao *artigo 62º, ponto 4*, é este Departamento da opinião que a duração dos escalões ao longo dos anos seja idêntica, bem como os impulsos indiciários entre escalões sejam de igual valor, uma vez que se registam grandes desequilíbrios neste aspecto.

No que se refere ao *artigo 68º, ponto 3*, discordamos que o docente seja avaliado duas vezes em cada escalão, propondo a avaliação apenas no fim do escalão, sendo esta avaliação feita no ano anterior ao reposicionamento do docente no novo escalão. Assim, há a oportunidade de se proceder a uma avaliação condigna, tendo o avaliado e o avaliador tempo suficiente para reflectir e reajustar as práticas, analisar, com cuidado, todas as evidências, e avaliar, com justeza, o percurso desse mesmo professor, pois, a nosso ver, assim é a avaliação formativa que se pretende, e não a avaliação punitiva com que nos deparamos.

No *ponto 5, do mesmo artigo*, discordamos que não seja contabilizado todo o tempo de serviço efectivo dos docentes contratados, uma vez que esse tempo de serviço foi, sem dúvida, tempo de serviço efectivo, que muito exigiu do professor. Assim, parece-nos que devia ser contabilizado todo o tempo de serviço, resultante da súmula de todos os contratos desse mesmo docente, para efeitos de avaliação, mesmo que este não perfaça os 90 dias estipulados no Estatuto, podendo-se recorrer a um modelo de avaliação mais simplificado.

No *ponto 1, do artigo 71º*, assistimos a uma alteração das datas previstas para todos este processo de avaliação. Apesar de terem sido alargados, consideramos que

existem alguns constrangimentos com os prazos estipulados. Atenda-se ao caso de um docente que, por diversos motivos, já não se encontra a leccionar na escola onde foi avaliado. Este não terá a oportunidade de se reunir com o Coordenador de Departamento e Conselho Executivo, pois esta entrevista só ocorrerá em Setembro.

Relativamente ao *artigo 72º, ponto 1, alínea h)*, gostaria este Departamento de ver esclarecida a noção de partilha de Boas Práticas e de saber quem atestará a validade das mesmas.

No *ponto 2, alínea b)*, apraz-nos registar que foi alterado este ponto, sendo agora o indicador de classificação *o progresso do aluno*, ao invés dos *resultados do aluno*. Todavia, importa salientar que sejam mesmo verificados estes pontos, não esquecendo que o progresso do discente pode ocorrer mesmo num nível mais baixo, mas que, na mesma, não deixa de ser considerado um progresso.

Quanto ao *ponto 4*, desse mesmo artigo, respeitante às aulas observadas, é de comum acordo que as mesmas só devam existir, quando se verificarem casos problemáticos, por iniciativa do docente que pretende melhorar o seu desempenho, ou quando o professor desejar alcançar os níveis *Muito Bom* ou *Excelente*.

Analisando com maior atenção o artigo 76º, ponto três, consideram os docentes deste Departamento que a Secretaria Regional da Educação e Formação propõe a criação de Comissões Coordenadoras, nelas deposita a sua confiança para acompanhar todo o processo de avaliação docente, mas, estranhamente, lhes retira essa mesma confiança, quando se trata de homologar casos de *Excelente*. De facto, para quê a Comissão Especializada? Não estará a Comissão de Avaliação mais do que preparada para analisar estes casos? Parece-nos confusa e incoerente esta proposta da tutela.

No *ponto 5* desse mesmo artigo, parece-nos que a expressão *em qualquer circunstância* esconde algum sentido oculto ao disposto nesse artigo. Se realmente a atribuição de menção qualitativa de igual ou superior a Bom fica dependente do cumprimento de, pelo menos, 95% do serviço equiparado a serviço efectivo, para quê essa expressão infeliz? Se não tem qualquer valor, que seja retirada do documento.

Quanto ao *ponto 9)*, esta situação de ser dispensada a declaração sob compromisso de honra para os casos dos familiares que residam fora da ilha de residência deveria ser estendida para o caso de docentes que, por não terem ninguém

que os auxílios, em situação de doença, sejam dispensados desse compromisso de honra, uma vez que necessitam de se deslocar para um local onde existam pessoas que possam assegurar o seu bem-estar, na recuperação do seu estado de saúde.

No *artigo 78º, ponto 1*, será importante que a atribuição de menção qualitativa de *Excelente* durante dois períodos consecutivos seja revista. É nosso entendimento que o facto de um docente obter duas menções de *Excelente* deve conferir a este a redução de um ano de tempo de serviço exigido para efeitos de progressão, independentemente de essa menção ser obtida em períodos consecutivos ou não. O mesmo se passa com o *ponto 3* do mesmo artigo onde deverão ser consideradas as menções de *Muito Bom*, para efeitos de redução de tempo de serviço exigido para efeitos de progressão, mesmo quando as menções não ocorram em períodos consecutivos.

Analisando o *artigo 89º, ponto 1*, verificamos que os prémios de desempenho propostos perdem o seu interesse, quando verificarmos que, dado a proposta de intervalo entre as avaliações, e tendo em conta que só após quatro períodos avaliativos consecutivos de serviço efectivamente prestado com avaliação de desempenho *Excelente* (mais ou menos 12 anos), o docente, em certas circunstâncias, poderá não usufruir da retribuição a que tenha direito.

Este Departamento também considera inviável a proposta patente no *artigo 112º, ponto 3*, visto que, muitas vezes, o professor de substituição, que pode assegurar o serviço numa escola de pré-escolar e 1º ciclo, não se encontra nesse mesmo edifício, pelo que não poderá apresentar-se “de imediato” no mesmo.

Ainda neste sentido, gostaríamos de ver esclarecidas certas dúvidas relativas aos *artigos 118º e 121º*, nomeadamente no que consiste a componente lectiva e a componente não lectiva, sendo, a nosso ver, importante estabelecer critérios de uniformidade para todas as escolas.

No que diz respeito ao *artigo 147º, ponto 5*, parece-nos que a alteração da idade dos filhos, adoptados, enteados menores, de 10 para 13 anos foi, sem dúvida, importante. Contudo, não podemos deixar de referir que a mesma devia ser de 18 anos, pois, só a partir dessa idade, é que o indivíduo atinge legalmente a maioridade. Até essa idade, um filho é única e exclusivamente da responsabilidade dos seus pais. É de referir também que deverá ser considerada a assistência a qualquer menor, que, não sendo filho, adoptado ou enteado, esteja a cargo do agregado familiar do docente.

O artigo 149º continua a suscitar uma certa indignação, uma vez que todos os indivíduos, professores ou não, têm o direito de ver assegurados os seus direitos de protecção na doença, tentando, de todas as formas, procurar melhores condições de saúde, com a consulta aos especialistas de saúde que achar convenientes. Desta feita, não nos é possível aceitar que seja exigido a restrição a este direito, com a limitação dos cuidados na área de saúde da sua residência.

## GRELHAS DE AVALIAÇÃO

Relativamente às grelhas de avaliação, e à semelhança do que se passa com o Estatuto, considera este Departamento que as mesmas são claramente subjectivas, levantam questões de discriminação entre docentes e surgem, sem dúvida, com o intuito de impossibilitar à maioria dos docentes alcançar os níveis de *Muito Bom* e *Excelente*.

Aliás, os membros deste Departamento consideram que é impossível, numa perspectiva realista, alcançar este nível de *Excelente*, uma vez que é muito difícil conseguir a classificação máxima em todos os aspectos desta grelha, desafiando, deste modo, quem o consiga a mostrar as evidências do seu trabalho que comprovem, sem margem para dúvidas, tal desempenho inalcançável.

Deviam ser criadas novas grelhas que, por um lado, fossem mais objectivas, sob forma de lista de verificação, por exemplo, e que englobassem aspectos não passíveis de serem encarados como discriminatórios, como são o da distribuição de cargos e a, ainda presente, penalização na ocorrência de algumas faltas por motivo de doença, quando o docente não vê salvaguardado o seu direito de procurar todas as ajudas possíveis, no contexto da opinião de outros profissionais de saúde dentro ou fora da sua residência em tempo de trabalho.

No que concerne ao ponto 8.1. (Dinâmicas de Formação Contínua) da Ficha de Avaliação Docente, embora já tenham sido introduzidas alterações à primeira versão apresentada, creio que os docentes que não frequentaram acções de formação contínua por motivos justificados (e aqui, entenda-se, os docentes que se inscreveram em várias janelas, mas nunca foram seleccionados) devem ter direito à pontuação máxima, uma vez que os motivos para não frequentarem a formação lhes são inimputáveis. Além

disso, todos os docentes, contratados ou efectivos, são sujeitos à avaliação; como tal devem ser dadas condições de igualdade para que os mesmos possam ser avaliados de forma equitativa.

Lagoa, 13 de Janeiro de 2009

O Departamento de Línguas