

Carla Machado

De: Berta Tavares
Enviado: sexta-feira, 13 de Fevereiro de 2009 11:25
Para: arquivo
Assunto: FW: ECDRAA: Parecer do SDPA
Importância: Alta
Anexos: parecer_ecdraa_alra_100209.pdf

De: Dorisa Puga
Enviada: sexta-feira, 13 de Fevereiro de 2009 10:58
Para: app
Assunto: FW: ECDRAA: Parecer do SDPA

Bom dia,

Encarrega-me a Presidente da Comissão dos Assuntos Sociais de enviar aos vossos serviços o documento em anexo.

Agradecendo desde já que o mesmo seja distribuído a todos os membros da CAS.

Cumprimentos,



Dorisa Puga Valadão

Deleg. da Assembleia Legislativa da RAA
R: de S. Pedro, n.º 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

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DA REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES	
ARQUIVO	
Entrada 0628	Proc. N.º 102
Data: 09/02/09	38/08

De: Cláudia Costa
Enviada: quinta-feira, 12 de Fevereiro de 2009 17:12
Para: Dorisa Puga
Assunto: FW: ECDRAA: Parecer do SDPA

De: SDPA [Presidente] [mailto:presidente@sdpa.pt]
Enviada: quinta-feira, 12 de Fevereiro de 2009 16:43
Para: Cláudia Costa
Cc: Ana Rocha
Assunto: ECDRAA: Parecer do SDPA

Exma. Senhora
Deputada Cláudia Cardoso

De acordo com o solicitado, junto remetemos o parecer deste Sindicato relativo à proposta de alteração do ECDRAA, que entregámos a V. Exa., em formato papel, na audição de 10-02-2009 da Comissão a que preside.

13-02-2009

Com os mais cordiais cumprimentos

Fernando Manuel Quaresma Coelho Marques Fernandes
Presidente da Direcção



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

ANTE-PROJECTO DE DECRETO LEGISLATIVO REGIONAL QUE PRETENDE ALTERAR O ESTATUTO DA CARREIRA DOCENTE NA REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES, APROVADO PELO DECRETO LEGISLATIVO REGIONAL Nº 21/2007/A, DE 30 DE AGOSTO

PARECER

A Comissão Permanente de Assuntos Sociais (CPAS) da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores (ALRAA) solicitou a comparência do Sindicato Democrático dos Professores dos Açores (SDPA), a fim de ser ouvido sobre o Ante-projecto (AP) em epígrafe, da autoria da Secretaria Regional da Educação e Formação (SREF) do Governo Regional dos Açores (GRA).

Importa, por isso, emitir o nosso parecer, com a ressalva de que este Sindicato o fará na posse e consideração do memorando negocial decorrente da ronda de negociação suplementar, e não de uma proposta consolidada de alteração do ECDRAA.

NA GENERALIDADE

1. Sobre o processo negocial mantido com a SREF

Realçamos negativamente que a proposta de alteração ao Decreto Legislativo Regional nº 21/2007/A, de 30 de Agosto, tenha sido remetida, pelo GRA, à ALRAA, antes de se ter consumado qualquer negociação colectiva, a que a matéria obriga e a Lei impõe.

Tal facto, inédito, não pôde deixar de merecer o nosso mais vivo repúdio, pela desconsideração do determinado pela Lei e pelos princípios constitucionais e legais de respeito pela representação dos trabalhadores nos processos negociais em que as suas carreiras e condições de trabalho estejam em causa, e levou este Sindicato a apresentar veemente protesto junto da tutela da Educação e a comunicar que não prescindia – em caso algum – da negociação colectiva que estas propostas governamentais obrigam.

Nessa sequência, foi agendado, em reunião preparatória, ocorrida a 23-12-08, um processo negocial, contingenciado pela submissão à ALRAA do AP aqui em causa, com um estreitíssimo prazo de cerca de 10 dias entre reuniões, em número de duas, manifestamente insuficientes para se poder encetar uma revisão profunda e ponderada do ECDRAA, como no nosso entendimento deveria ocorrer, face à experiência colhida com a anterior negociação, cujos resultados aconselhariam mais grave e aprofundado estudo, até da própria coerência interna do diploma.

Mau grado tal contexto, o SDPA não deixou de integralmente apresentar e suscitar à discussão as suas contrapropostas e soluções alternativas, de acordo com o mandato conferido pelos docentes que representa, tendo inclusivamente, no período que mediou tais reuniões, realizado reuniões sindicais nas ilhas de S. Miguel, Terceira e Faial, em que, unanimemente, os educadores de infância e professores nelas presentes ratificaram as posições advogadas pelo SDPA, na sua Primeira apreciação ao AP em análise.

Registando-se um desacordo significativo nas reuniões de negociação de 07-01-09 e 17-01-09, foi o SDPA forçado a recorrer ao procedimento de negociação suplementar, cuja reunião final se realizou no dia 04-02-09.

2. Breve enquadramento

O actual Estatuto da Carreira Docente na Região Autónoma dos Açores (ECDRAA) foi aplicado a todo o sistema educativo regional a partir do ano escolar de 2007/08.

Porém, e como o SDPA afirmou, o ECDRAA:

- a) Não definiu uma «carreira aliciante, motivadora e congregadora dos docentes que trabalham na Região»¹, assumindo-se como «um instrumento de carácter economicista, funcional, mais do que estatutário, e redutor da autonomia profissional docente»²;
- b) Não nos parecia conforme uma boa exegese e lógica jurídico-formal, incluindo «em sede estatutária matérias de natureza regulamentar, e por isso, com um âmbito de natureza mais restritiva, por maior caducidade temporal, menor estabilidade normativa ou diverso âmbito de

¹ Cfr. Primeira apreciação do SDPA sobre a proposta de Estatuto da carreira docente na Região Autónoma dos Açores, de 01-02-2007

² Cfr. Primeira apreciação do SDPA sobre a proposta de Estatuto da carreira docente na Região Autónoma dos Açores, de 01-02-2007.

destinatários. A este título, e a confirmar a validade desta nossa posição, atestam o próprio ECD em vigor, que reservou o poder regulamentar para diplomas subsequentes à sua publicação, e a prática legislativa sobre as matérias nele inscritas, até na RAA, que nunca procurou alterar o ECD inserindo normas regulamentares no corpo do diploma.»³

- c) Agravou significativamente a carreira docente, aumentando a sua duração de 26 para 35 anos, para a maioria dos professores dos Açores, agravamento tão mais penalizador quanto o corpo docente dos Açores é mais juvenilizado que o do Continente, conforme demonstram os estudos elaborados pelo SDPA e baseados nos dados estatísticos referentes aos docentes em carreira nos Açores e no Continente⁴.
- d) Estabeleceu um conjunto de condições, relativamente aos horários de trabalho dos docentes que desvirtuaram o seu tempo de trabalho semanal e a componente individual de trabalho, diminuindo drasticamente o tempo que os professores dispõem para o núcleo da sua profissão: as aulas e os alunos;
- e) Instituiu um modelo de avaliação do desempenho inexecutável, não consensualizado, e constritor do desenvolvimento da profissionalidade docente, que avalia todos «como se fossem um só, numa profissão que tem como traço identitário a diversidade de práticas profissionais consoante os níveis e ciclos de ensino, as disciplinas ou áreas leccionadas e as concepções filosóficas e pedagógico-didáticas próprias de cada docente, de acordo com o princípio da sua responsabilidade profissional»⁵, e que mereceu a desaprovação massiva dos docentes dos Açores, que subscreveram o abaixo-assinado «Por uma avaliação digna», promovido em 2007 pelo SDPA;
- f) Penalizou os docentes no domínio da avaliação do desempenho pelas faltas por motivos de saúde;
- g) Penalizou os docentes que, para o desenvolvimento da sua formação acrescida, usufruam do estatuto do trabalhador-estudante.

Sobre as questões de duvidosa constitucionalidade e legalidade, como são exemplo o impacto das faltas por doença na avaliação do desempenho e a penalização pela fruição do estatuto do trabalhador-estudante, foi o SDPA forçado a apresentar queixa na Provedoria de Justiça, a que se seguiu, pela

³ Cfr. Primeira apreciação do SDPA sobre a proposta de Estatuto da carreira docente na Região Autónoma dos Açores, de 01-02-2007

⁴ Cfr. Segunda apreciação do SDPA sobre a proposta de Estatuto da carreira docente na Região Autónoma dos Açores, de 08-02-2007

⁵ Cfr. Quarta apreciação do SDPA sobre a proposta de Estatuto da carreira docente na Região Autónoma dos Açores, de 14-03-2007

administração educativa, em regime de circulares e ofícios⁶, designadamente sobre o impacto das faltas na avaliação do desempenho, um conjunto de interpretações do próprio ECDRAA ao arrepio do seu texto original.

No final do curto processo negocial que antecedeu a submissão do ECDRAA à Assembleia Legislativa Regional (ALRAA), o SDPA foi forçado a considerar que⁷:

- a) A extensão inédita do ECDRAA evitava a negociação separada das muitas matérias que mereceriam tratamento especificado, fugindo sempre à regulamentação posterior dos princípios estatutários, designadamente de questões nucleares como a avaliação do desempenho que, pela sua complexidade, requer tratamento específico e destacado;
- b) Se assistiria à interpretação casuística por parte da administração educativa de cada uma das situações práticas que viessem a ocorrer, o que se verificou.

Mais, antevimos que o actual ECDRAA padeceria de «uma contradição essencial: é um instrumento legal pesado e de complexa alteração, quer no plano material, quer inclusivamente no plano formal, uma vez que advirá do poder legislativo da Assembleia Legislativa Regional, o que dificultará a sua alteração; e ao mesmo tempo é um documento que, face às inúmeras normas de carácter regulamentar, vai ser obrigado a conter sucessivas alterações».⁸

Passado apenas cerca de um ano escolar sobre a sua aplicação, ainda que incompleta, a experiência veio demonstrar que as preocupações do SDPA sobre os manifestos problemas e insuficiências do ECDRAA, não apenas de natureza interpretativa e procedimental (ao invés do que é postulado no preâmbulo do AP *sub judice*) tenham conduzido – e bem – à necessidade, sentida pelo Governo Regional dos Açores (GRA), «de se proceder a algumas alterações, ajustes e correcções»⁹ ao diploma instituinte.

Todavia, foi nosso pensamento que o ECDRAA careceria de uma revisão mais profunda, essencialmente no que concerne ao modelo de avaliação do desempenho e à determinação das condições de trabalho,

⁶ V. Ofício-circular S-DRE/2008/3785, de 08-04; Circular C-DRE/2008/10, de 11-04; Ofício-circular S-DRE/2008/6405, de 02-07; Ofício-circular MAIL-S-DRE/2008/1425, de 18-07; Circulares C- DRE/2008/20, de 18-11

⁷ V. Comunicado de imprensa do SDPA, de 17-04-2007

⁸ Cfr. Primeira apreciação do SDPA sobre a proposta de Estatuto da carreira docente na Região Autónoma dos Açores, de 01-02-2007

⁹ Cfr. Preâmbulo do ante-projecto de Decreto Legislativo Regional que altera o Estatuto da carreira docente na Região Autónoma dos Açores

ormente quanto à organização dos horários de trabalho, sem prejuízo da alteração da duração e condições de carreira.

Para esse fim, foram recolhidas as percepções e as expectativas e anseios dos docentes dos Açores, os dados suscitados pelo *estado da arte* actual e os contributos suscitados pela experiência ocorrida ao nível nacional, a que não podemos ser alheios, na meridiana concepção de que o ECDRAA deverá ser sempre um instrumento legal que, na especificidade regional, melhore as condições pré-existentes para os docentes do restante território nacional.

A este título, merecem destaque os assuntos versados no Memorando de entendimento firmado entre o Ministério da Educação (ME) e a Plataforma Sindical de Professores (PSP), bem como as sucessivas produções legais e regulamentares sobre o processo de avaliação do desempenho ao nível do ME, havendo uma interdependência óbvia do ECDRAA relativamente a futuras alterações que venham a ser suscitadas no domínio da carreira docente ao nível nacional, tão mais premente quanto está já agendado um calendário negocial ao nível nacional, com a ocorrência de reuniões entre o Janeiro e Março do corrente ano.

3. Balanço da negociação com a SREF

Para melhor situar esta negociação com a SREF, observemos com maior detalhe os factores que contextualizam o seu ponto de partida, na seguinte resenha histórica:

- No início deste ano escolar, estávamos na iminência da implementação de um modelo de avaliação do desempenho anual que, com propriedade, não era um modelo de avaliação mas uma notação anual dos docentes, que havia merecido a rejeição da maioria dos docentes dos Açores e deste Sindicato, desde a negociação do ainda vigente estatuto, em 2007;
- Tal modelo, tecnicamente errado e impreparado cientificamente, era também inexecutável, quanto à sua aplicação;
- Não tinha havido a necessária formação de avaliadores e avaliados;
- Penalizava injusta e severamente os docentes em condição de doença;

- Rotineiro, altamente burocratizado e de uma enorme complexidade documental, constituiria uma sobrecarga excessiva ao trabalho dos professores, desviando-os do núcleo essencial da sua actividade – a preparação das aulas e o trabalho com e para os alunos;
- Não havia sido acautelada a necessária harmonização de procedimentos e de critérios de avaliação entre as escolas, para se evitar discrepâncias necessariamente injustas e indesejáveis na avaliação dos professores;
- Não tinham sido criados, a despeito das nossas insistentes propostas, órgãos fundamentais para a monitorização do processo de avaliação, como um conselho científico para a avaliação do desempenho, e uma comissão paritária da avaliação do desempenho.

Neste quadro, foi o SDPA quem exigiu – solitariamente, mas com a adesão da maioria dos docentes dos Açores –, logo em Outubro de 2008, e face ao descalabro da implementação deste modelo de avaliação, que o processo vigente fosse suspenso, e que a avaliação do desempenho fosse objecto de alteração no âmbito de uma revisão do ECDRAA, uma vez que havia um conjunto de matérias que careciam de natural rectificação, como são exemplo a contagem do tempo de serviço dos docentes contratados, os efeitos penalizadores do estatuto do trabalhador-estudante, e os horários de trabalho docentes.

Quanto a este aspecto em particular, assistiu-se à sua degradação sucessiva, pela introdução de experimentalismos curriculares e face à extensão e intensificação da actividade docente, respectivamente, pela diversificação e alargamento das tarefas e dos tempos de permanência dos docentes em actividades na escola, e pelo aumento das exigências quanto ao exercício da profissão, no respeito pela individualização do ensino, com públicos cada vez mais heterogéneos, trabalhando os docentes cada vez mais horas, designadamente em tarefas de natureza burocrático-administrativa (inúmeras reuniões, incontáveis relatórios, etc.), ultrapassando muitas vezes o horário de 35 horas semanais, sem qualquer retribuição acrescida, detendo cada vez menos horas para fazer aquilo que é essencial: preparar e avaliar bem as aulas que leccionam.

Este tempo de preparação das actividades lectivas, de avaliação do processo de ensino e das aprendizagens, de investigação autónoma e de reflexão crítica sobre as práticas e a profissionalidade docentes encontrava-se claramente negligenciado pela administração educativa, tornando-se necessário inverter esta situação.

Mais exigimos que no presente ano escolar só pudesse existir uma avaliação do desempenho simplificada e para os docentes que dela necessitassem para a sua progressão ou contratação, com a salvaguarda de que no primeiro ciclo avaliativo os docentes que venham a obter menção negativa não sejam prejudicados.

Nesta decorrência, e como é do conhecimento público, houve a manifestação, por parte do GRA, ao seu mais alto nível, da intenção de rever o ECDRAA e o sistema de avaliação do desempenho, o que constituiu para nós o reconhecimento da justeza das nossas posições e da necessidade premente de se contemplar uma solução que conferisse estabilidade ao sistema educativo.

Numa revisão necessariamente contingenciada e parcelar do ECDRAA, não se logrou avançar para uma modelação de avaliação do desempenho de cunho essencialmente formativo, com efeitos ao final de um escalão de carreira, como defendemos.

Todavia, entre a tímida e pouco ambiciosa proposta inicial da SREF e a conclusão das negociações, importa reconhecer que houve uma margem de progressão assinalável, destacando-se os resultados que seguidamente exporemos, registando positivamente a atitude negocial da Secretária Regional da Educação e Formação (SREF) que manifestou sensibilidade às preocupações dos docentes, que representamos, e acolhimento a um significativo número de propostas do SDPA, num clima negocial de frontalidade e abertura, e num sinal de reconhecimento da importância da missão sindical.

3.1. Avaliação do desempenho

3.1.1. Avaliação transitória do desempenho no corrente ano escolar

Contrariamente à proposta original da SREF, e face às reivindicações do SDPA, a avaliação no corrente ano escolar só será aplicada aos docentes que venham a transitar de escalão no próximo ano escolar e aos docentes contratados, realizando-se de modo simplificado, baseada num relatório sintético, a ser apreciado exclusivamente pelos órgãos executivos, ouvidos os coordenadores de departamento, nos casos em que seja necessário.

O SDPA conseguiu ainda salvaguardar uma garantia legal de que, caso algum docente venha a obter nesta avaliação a menção negativa, a mesma só produzirá efeitos no caso de ser validada por uma

avaliação suplementar. Desta forma os docentes não serão prejudicados por motivos que possam decorrer do facto de ser a primeira aplicação deste processo.

3.1.2. Dispensa generalizada da avaliação do desempenho para os docentes que venham a aposentar-se no prazo estimável de 3 anos

O SDPA reitera a pretensão de que haja a extensão do regime de dispensa de avaliação dos docentes, actualmente já acordado para os docentes que venham a aposentar-se até 31 de Agosto de 2011, e que este Sindicato havia proposto, para todos os que venham a reunir idênticas condições além dessa data.

3.1.3. Avaliação dos docentes contratados

O SDPA averbou uma significativa conquista quanto à avaliação dos docentes contratados, que serão dispensados da mesma quando possuam menos de 120 dias de contratação por ano escolar, sem qualquer penalização, de acordo e em situação de igualdade com as recomendações emitidas pelo Conselho científico para a avaliação dos professores e a prática nacionalmente seguida.

3.1.4. Condições de trabalho dos avaliadores

Os avaliadores pertencentes ao 1º CEB ou à educação pré-escolar poderão optar por prescindir da leccionação de turmas, independentemente do número de avaliados a seu cargo, caindo a obrigatoriedade de existirem 20 avaliados para que tal possibilidade pudesse ocorrer.

Assim, estes docentes poderão ficar em regime de apoio educativo e com as mesmas reduções da componente lectiva que cabem a todos os restantes colegas investidos nas mesmas funções de avaliação, ou seja, redução de uma hora por cada 10 avaliados ou fracção.

Estas condições são aplicáveis a todos os docentes avaliadores, independentemente de serem ou não coordenadores de departamento.

3.1.5. Relatório crítico e formulários de avaliação

A SREF acolheu as propostas do SDPA no sentido de se simplificar e desburocratizar o relatório crítico de avaliação do desempenho, o qual passará a integrar o formulário de avaliação (vulgo grelhas de

avaliação), limitando assim o grau de arbitrariedade e os enviesamentos que decorriam da formulação de um relatório livre, com claro prejuízo para os docentes.

Tais instrumentos de avaliação serão negociados após a publicação do novo ECDRAA, em diploma autónomo, como sempre defendemos.

3.1.6. Periodicidade da avaliação

Tendo ficado salvaguardada a proposta do SDPA de que, nos escalões cuja duração seja inferior a quatro anos, a avaliação ocorra apenas no final do escalão, não foi porém aceite a nossa proposta de extensão desta periodicidade a todos os escalões, não tendo também a SREF contemplado uma contraproposta apresentada pelo SDPA no sentido de considerar as avaliações intermédias dos escalões como de carácter exclusivamente formativo e indicador.

Registe-se, contudo, que a avaliação deixa de ser anualizada, ocorrendo a cada dois ou três anos.

3.1.7. Indicadores de avaliação

Foi possível, nesta ronda suplementar, e face aos argumentos de cariz teórico e técnico, evidenciados pelo SDPA, que o progresso do desempenho escolar dos alunos não se constitua como um indicador da avaliação, mas que, pelo inverso, os docentes sejam avaliados pelas dinâmicas que desenvolvem com vista à promoção do sucesso educativo.

Remanesceu, contudo, o diferendo quanto à observação das aulas, que trata diversamente profissionais igualmente habilitados e qualificados, embora se registre a inflexão que a SREF procedeu, não aplicando com carácter sumativo a observação das aulas à maioria dos docentes.

3.1.8. Impacto das faltas na avaliação do desempenho

A SREF apresentou, em memorando preparatório à reunião suplementar de negociação, uma nova proposta que voltava a penalizar os docentes, impossibilitando que as menções de Muito Bom e Excelente fossem atribuídas nos casos em que se registasse um número de faltas anual, independentemente do motivo, superior a 5 % das actividades lectivas.

O SDPA rejeitou liminarmente tal inclusão, pelo que deixa de ser feita referência às faltas como critério exclusivo e liminar de impedimento de acesso às menções classificativas positivas, como sempre defendemos, na consideração de que a assiduidade deve ser um critério a ter em conta nos formulários de avaliação, e não constituir *de per se* um obstáculo à obtenção de uma dada menção avaliativa.

Caiu, assim, face à posição do SDPA, a redacção proposta fora do tempo negocial pela SREF e que pretendia que as faltas legalmente equiparadas a prestação efectiva de serviço constituíssem factor de penalização na avaliação do desempenho.

3.1.9. Entrevista entre avaliado e avaliadores

O SDPA viu salvaguardado que esta entrevista não se limitasse a uma informação da notação obtida, mas que constitua um espaço de reflexão e exposição de argumentos, pelo avaliado, antes da classificação, bem como a realização obrigatória de uma entrevista/reunião de reflexão após a observação de aulas, acentuando o carácter formativo da avaliação.

3.1.10. Consideração de uma segunda alternativa em caso de avaliação inferior a Bom

Os docentes que não obtenham a menção mínima de Bom poderão requerer uma avaliação suplementar.

3.1.11. Comissão Científica e Comissão Paritária para a avaliação do desempenho

A SREF comprometeu-se a criar uma comissão científica para a avaliação do desempenho e uma comissão de acompanhamento da implementação da avaliação do desempenho, em sede de regulamentação da avaliação do desempenho, como sempre foi exigência do SDPA.

3.1.12. Formação

A SREF assumiu o compromisso de desenvolver acções de formação sobre avaliação do desempenho destinadas a avaliadores e avaliados.

3.2. Horários de trabalho docente

3.2.1. Duração e organização dos horários semanais

Na sequência da reivindicação do SDPA que deveria ser salvaguardada uma componente mínima de trabalho individual, foi possível alterar a redacção proposta pela SREF, no sentido de aclarar que tal componente será de 9 horas para os docentes do 1º ciclo do ensino básico e educação pré-escolar, e de 11 horas para os docentes dos outros ciclos e níveis de ensino, excluindo-se destas horas as reuniões escolares.

Conseguiu-se igualmente pôr termo, a partir do próximo do ano escolar, ao cálculo do tempo de trabalho dos docentes em função do seu horário de entrada e de saída do estabelecimento, responsável por bizarras marcações ao minuto do tempo de permanência nas escolas, sem função nem utilidade.

Destas alterações, sublinhe-se que há um ganho líquido do tempo de trabalho de todos os docentes no que respeita ao seu tempo de permanência obrigatória no estabelecimento, com efeitos positivos na componente individual de trabalho, cessando assim a prática que se tornou comum de desrespeito por esta componente, abuso que fazia com que os docentes trabalhassem, sem remuneração nem reconhecimento, além das 35 horas semanais de trabalho.

Registe-se aliás, que tal medida é inovadora a nível nacional, constituindo-se os Açores como a única parcela do país em que os educadores e professores detêm uma componente individual de trabalho perfeitamente delimitada nos seus mínimos contornos.

3.2.2. Componente lectiva da educação especial

O SDPA conseguiu ver redefinida a componente lectiva dos horários de trabalho dos docentes de Educação Especial, que passará a ser de 22 horas semanais, independentemente de estes pertencerem ao grupo 120 ou ao grupo 700.

3.3. Os experimentalismos curriculares e o seu impacto nas condições e horários de trabalho

Quanto às preocupações manifestadas pelo SDPA desde o início deste ano escolar e respeitantes aos horários de trabalho dos docentes da educação pré-escolar e do 1º ciclo do ensino básico, e que também perpassa os docentes de algumas áreas disciplinares do 2º ciclo do ensino básico, designadamente dos que se encontram em projectos e experiências curriculares, foi assumido pela SREF o compromisso de – na sequência de um estudo de avaliação, a ocorrer no presente ano escolar – se equacionar com os

Sindicatos a temática mais globalizante dos currículos ao nível de tais ciclos de ensino, e das suas implicações no sistema educativo e nas carreiras e condições de trabalho dos professores.

Sem prejuízo do que vier a ser considerado futuramente, o SDPA entende que, no corrente ano escolar, as situações que envolvam uma componente de trabalho superior à legalmente determinada, devem ser objecto do devido pagamento.

3.4. Consideração do tempo entre contratos

O tempo de serviço que medeia os contratos, ao abrigo do Decreto-Lei nº 290/75, de 14 de Junho, volta a ser considerado para todos os efeitos, não sendo os docentes contratados prejudicados nos concursos para 2009/2010.

3.5. Fruição do estatuto do trabalhador-estudante

Os docentes deixam de ser penalizados na bonificação em carreira por usufruírem do estatuto do trabalhador-estudante. Todavia, ainda subsiste a limitação desproporcionada que impede estes docentes de poderem faltar à componente lectiva ao abrigo de tal estatuto, o que provoca evidentes constrangimentos mais significativos nas zonas onde não se pode aceder, sem se faltar, a formação de grau superior.

3.6. Equiparação ao topo da carreira técnica superior

A SREF assumiu o compromisso da aplicação na RAA da equiparação do topo da carreira docente ao topo da carreira técnica superior da Administração Pública, com as devidas implicações ao nível da revisão da carreira e da estrutura remuneratória.

3.7. Síntese provisória

Não tendo sido possível obter-se um acordo global, como desejaríamos, resultou deste processo negocial o compromisso da SREF em contemplar um importante conjunto de alterações substanciais ao estatuto da carreira docente regional, que permitirão a melhoria das condições de trabalho e de avaliação dos docentes.

Porém, e porque houve propostas que não foram acolhidas neste processo, seguidamente apresentaremos, em sede de especialidade, as nossas propostas/observações.

NA ESPECIALIDADE

4. Quanto ao teor do memorando de 08-02-2009

Artigo 3.º

Regime transitório da avaliação de desempenho

4 – A menção de Insuficiente é atribuída na sequência da apreciação do relatório referido no número 2 nos casos em que se verifique, comprovadamente, uma das seguintes situações:

7 – São dispensados de avaliação de desempenho os docentes que reúnam os requisitos para se aposentarem até 31 de Agosto de 2011, bem como todos os docentes que, após essa data, reúnam os requisitos para se aposentarem no prazo de 3 anos, ficando os mesmos obrigados a requerer a respectiva aposentação nesse período.

Artigo 68.º

Âmbito e periodicidade

NOVO (após o nº 3) – Para os docentes abrangidos pelo art. 7º do DLR 21/2007/A, de 30 de Agosto, o período de avaliação referido no nº anterior é adaptado de forma a que o segundo período avaliativo do escalão seja consonante com a sua duração.

Artigo 69.º

Intervenientes no processo de avaliação

5 - A avaliação dos docentes que exercem as funções de coordenador de departamento, ou dos docentes a quem tenha sido delegada a função de avaliadores, é assegurada por um dos membros do conselho executivo.

10 – Sem prejuízo do disposto no número anterior, os coordenadores de departamento curricular dos 2.º e 3.º Ciclos do Ensino Básico e Ensino Secundário têm direito a uma redução de uma hora na sua componente lectiva semanal por cada dez docentes ou fracção a avaliar, não podendo a componente lectiva ser inferior a dezoito horas semanais.

NOVO (a seguir ao nº 10) – Quando a componente lectiva for igual ou inferior a 18 horas, ou quando da aplicação do disposto no número anterior resultar essa componente, a redução prevista no número anterior incidirá, na devida proporção, sobre o acréscimo da componente não lectiva, a nível de estabelecimento de ensino, nos termos do nº 4 do artigo 124.º.

11 – Na designação dos docentes a quem sejam delegadas as funções de avaliador deve ser dada preferência a quem detenha formação especializada em supervisão pedagógica, em avaliação do desempenho docente ou experiência relevante na formação inicial de professores.

Artigo 70.º

Comissão coordenadora da avaliação

6 - As directivas a que se refere a alínea a) do número anterior devem ser objecto de parecer do conselho pedagógico e de homologação pelo conselho executivo, no âmbito das respectivas competências.

Artigo 71.º

Processo de avaliação

1 - ...

a) O docente preenche, em cada período de avaliação, um formulário de avaliação, que integra um relatório de auto-avaliação sobre a sua prática profissional, identificando a formação contínua realizada e certificada;

b) O docente entrega ao coordenador do departamento curricular o formulário de avaliação, que integra o relatório de auto-avaliação, preenchidos, na parte que se lhe refere, ao coordenador do departamento curricular, entre os 45 e os 30 dias anteriores à perfeição do tempo de serviço efectivo prestado em funções docentes coincidente com os momentos referidos no nº 3 do art.º 68º;

c) ...

d) No prazo de x dias, a contar do dia seguinte ao da entrega do formulário de avaliação, o coordenador do departamento curricular e o conselho executivo reúnem com cada um dos avaliados e apresentam a proposta de notação a atribuir em cada item;

e) No prazo de x dias a seguir à reunião prevista na alínea d), o conselho executivo e o coordenador de departamento entregam o formulário de avaliação à comissão coordenadora da avaliação;

f) No prazo de x dias a contar da entrega prevista na alínea e), a comissão coordenadora da avaliação devolve ao conselho executivo os documentos de avaliação, acompanhados das deliberações que sobre eles entenda tomar;

g) No prazo de x dias a contar da devolução prevista na alínea f), o presidente do conselho executivo procede à homologação da classificação final.

2 - Na reunião a que se refere a alínea d) do número anterior, o avaliado é convidado a pronunciar-se sobre a avaliação que lhe é proposta, podendo, se assim o desejar, registar a sua posição quanto à mesma, em declaração escrita a pensar ao formulário de avaliação.

5 - Sem prejuízo do disposto no n.º 1 do artigo 68.º, o relatório e os formulários de avaliação a que se refere a alínea b) do n.º 1 deste artigo, ambos do Estatuto, reportam-se a todos os anos escolares completos desde o último que haja sido objecto de avaliação do desempenho.

Artigo 72.º

Ítems de classificação

1 - A avaliação efectuada pelo coordenador do departamento curricular pondera o envolvimento, a qualidade científico-pedagógica do docente e o desenvolvimento de dinâmicas promotoras da evolução do desempenho escolar dos alunos, com base na apreciação dos seguintes parâmetros classificativos:

h) Partilha de práticas profissionais;

i) suprimir

Artigo 73.º

Grelhas de avaliação

2 – Os formulários de avaliação normalizados integram o modelo do relatório de autoavaliação de preenchimento obrigatório e são aprovados por Decreto Regulamentar Regional, mediada a participação das organizações sindicais de pessoal docente.

Artigo 74.º

Relatório de auto-avaliação

1 - O relatório de auto-avaliação é elaborado pelo docente, integra-se no formulário de avaliação, e deve versar as evidências que possam concorrer para melhor esclarecimento dos critérios constantes dos números 1 e 2 do artigo 72.º.

Artigo 117.º

Duração semanal

2 - O horário semanal dos docentes integra uma componente lectiva e uma componente não lectiva e desenvolve-se no máximo de cinco dias de trabalho no estabelecimento, não podendo a sua duração diária global exceder as sete horas.

3 - No horário de trabalho do docente são obrigatoriamente registadas as horas semanais de serviço, com excepção da participação em reuniões de natureza pedagógica convocadas nos termos legais que decorram de necessidades ocasionais e da componente não lectiva destinada a trabalho individual, que será no mínimo de nove horas para Educação Pré-Escolar e 1.º Ciclo do Ensino Básico e de onze horas para os 2.º e 3.º Ciclos do Ensino Básico e Ensino Secundário, e Educação Especial.

4 - suprimir

Artigo 118.º

Componente lectiva

5 - Para efeitos com cômputo da componente lectiva, prevista nos números anteriores, considera-se como hora lectiva o tempo de aula que não exceda 50 minutos.

6 – anterior nº 5

Artigo 147.º

Faltas e ausências justificadas

2 – Os docentes podem utilizar o 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.

3 – Consideram-se ainda faltas justificadas as ausências do docente responsável pela educação de um menor, por um período não superior a quatro horas 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 180.º

Condições de acumulação

1 - ...

e) A actividade privada a acumular, em regime de trabalho autónomo ou de trabalho subordinado, sendo similar ou de conteúdo idêntico ao das funções públicas desempenhadas pelo requerente, designadamente a prestação de serviços especializados de apoio e complemento educativo, de orientação pedagógica ou de apoio sócio-educativo e educação especial, não se dirija, em qualquer circunstância, aos alunos que o docente leccione ou tenha a seu cargo.

2 - suprimir

5. Outras questões

5.1. Período probatório ou de indução

Pelas decorrências dos novos processos de formação inicial de docentes, pela experiência colhida e pelos mais recentes estudos internacionais¹⁰, o SDPA reforça a necessidade da implementação e regulamentação de um período de indução em documento legal autónomo ao ECDRAA.

Reiteramos assim, uma vez mais, o que já enunciáramos no processo negocial do ECDRAA de 2005: propomos, em substituição do período probatório, um mecanismo que assegure o cumprimento de um período de indução na carreira docente, de um ano, em que o docente recém-profissionalizado seja acompanhado na sua prática pedagógica, com carácter essencialmente formativo.

Parece-nos que a carga de probatório, para quem foi sucessivamente aprovado e qualificado pelo sistema de educação nacional, é desnecessária. Mais necessário se torna, face ao choque com a realidade, a existência de um acompanhamento por docente da mesma área disciplinar e preferencialmente com formação acrescida no domínio da supervisão pedagógica, no momento em que um docente é induzido no meio laboral.

Defendemos a necessidade da existência da implementação deste mecanismo de integração dos novos docentes, por o considerar de extrema importância no início da carreira docente, tendo em vista a sua integração em contexto normal de trabalho.

5.2. Avaliação do desempenho docente

5.2.1. Nota introdutória

O SDPA verifica que, não obstante as alterações consideradas, o modelo de avaliação apresentado no AP ainda carece do cunho essencialmente formativo de que o SDPA é firme apologista e que os docentes dos Açores têm sucessivamente reclamado.

O modelo de avaliação presente no actual ECDRAA é fundamentalmente um modelo centrado no perfil pré-determinado do professor¹¹, concebendo a avaliação do desempenho como «uma rotina meramente administrativa, sumativa e finalística, de produto».

¹⁰ Toch, T. & Rothman, R. (2008). *Rush to judgement: teacher evaluation in public education. Education Sector reports*. January, 2008

Conclui o mais recente relatório sobre a avaliação do desempenho docente, emitido pela UNESCO¹², que o estímulo mais eficaz para se conseguir melhorar a prática profissional é o estímulo interno, afirmando que a função principal das administrações não é gerar estímulos externos para o bom desempenho profissional, mas sim criar as condições económicas, laborais e materiais para que se possa dar esse desempenho de qualidade.

E vai mais além, ao considerar que os modelos de processo, formativos, fomentam a melhoria das práticas pedagógicas, uma vez que ao invés de produzirem informação sobre o trabalho dos professores, produzem ideias sobre o seu próprio trabalho, estas sim importantes para melhorarem a sua acção.

Ora, o SDPA não podia deixar de defender que a avaliação do desempenho tenha um cunho essencialmente formativo, de processo e não de produto, continuado e na lógica da auto-reflexão e da partilha colegial das reflexões sobre a acção, ou seja, a defesa do primado da avaliação centrada na prática reflexiva.

Tal avaliação formativa, a ser feita ao longo do escalão de carreira, poderá consistir num processo continuado de participação no regular trabalho desenvolvido no seio da escola, com especial destaque nos órgãos colegiais, especialmente incidente sobre as dinâmicas colaborativas e sobre a planificação e reflexão acerca das práticas lectivas.

Esta avaliação terá como finalidades a inventariação e o diagnóstico de eventuais dificuldades de desempenho profissional, a identificação de práticas pedagógicas relevantes, o diálogo participado acerca das situações educativas e profissionais que são colocadas aos docentes, visando a sua partilha e problematização colegiais, devendo ocorrer de forma desburocratizada e simplificada, para que se possa tornar num momento/espço de crescimento profissional, e não em mais um instrumento rotineiro.

Permitir-se-á assim a alteração e a melhoria das práticas educativas, eficaz e atempada, e com resultados imediatos no desenvolvimento profissional dos docentes.

A atestar da necessidade da avaliação formativa e do tempo e do espaço para que esta seja possível, atente-se no exemplo dos sistemas educativos considerados excelentes por um recente relatório da

¹¹ V. Sanches, M. (2008). *Professores, novo estatuto e avaliação do desempenho*. V. N. Gaia: Fund. Manuel Leão

¹² V. Torrecilla, F.J.M. (2006). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente*. Santiago do Chile: UNESCO

consultora McKinsey¹³ que dispendem 10% do tempo de trabalho docente exclusivamente destinados ao seu desenvolvimento profissional, apoiados por docentes com funções de *peer coaching*.

5.2.2. A compatibilização da avaliação sumativa no quadro de um modelo essencialmente formativo

Entendendo o SDPA como primordial a avaliação formativa, entende também que pode ser compatibilizado acessoriamente um regime de avaliação de carácter sumativo que, pela sua natureza de súmula processual, venha a ocorrer apenas e só no final de cada escalão da carreira docente, e conducente à atribuição de uma menção avaliacional.

Propomos assim, no quadro da integração do modelo apresentado pela SREF com o modelo de avaliação formativo, que a avaliação dos docentes integrados na carreira se realize duas vezes em cada escalão em que o docente tenha leccionado o correspondente a um mínimo de 90 dias de aulas por ano escolar, assumindo a primeira carácter formativo e indicativo e a segunda e de final de escalão carácter sumativo, reportando-se à actividade desenvolvida no seu decurso.

5.2.3. Itens de classificação

Quanto à observação de aulas, entende o SDPA que esta só deve verificar-se quando os docentes pretendam obter as menções de *Muito Bom* ou *Excelente*, e sempre que haja indícios de dificuldades no âmbito da prática pedagógica que aconselhem tal observação.

Não se compreende qual a justificação que leva a que apenas os docentes integrados nos 6º, 7º e 8º escalões possam beneficiar de tal disposição, quando não há qualquer distinção quanto à qualificação para o exercício da docência entre aqueles e os restantes docentes, salientando-se que a mesma regra deve ser aplicada aos docentes contratados.

É nossa consideração, ainda prévia à negociação da regulamentação do processo de avaliação, que os itens não observados devem ocasionar a reconversão da escala de classificação, por forma a que, em abstracto, seja possível na avaliação dos restantes itens atingir a classificação máxima.

5.2.4. Efeitos da avaliação

¹³ McKinsey & Company (2007). *How the world's best-performing school systems come out on top*

A proposta de aceleração em carreira decorrente da avaliação do desempenho, não concita a atractividade desejável. Contrapropomos, na lógica do estatuído no ECDRAA e considerando a avaliação sumativa a decorrer apenas no final de escalão, que um *Excelente* determine a bonificação de dois anos de aceleração em carreira e que um *Muito Bom* determine a bonificação de um ano, bonificações verdadeiramente atraentes e apelativas.

5.3. Prémios de desempenho

Contrapropomos, na lógica do estatuído no ECDRAA e considerando a avaliação sumativa a decorrer apenas no final de escalão, que um *Excelente* possa determinar um prémio pecuniário do quádruplo da remuneração mensal e um *Muito Bom* no dobro de tal remuneração, sem a restrição imposta pelo nº 5 do art.º 89º, não fazendo sentido o nº 4 do mesmo art.º.

5.4. Distribuição de serviço de apoio educativo e substituição

O SDPA entende que, na educação pré-escolar e no 1º ciclo do ensino básico, a substituição deve ser feita, respectivamente, por um educador de infância e por um professor do 1º ciclo do ensino básico.

5.5. Aulas de substituição

O SDPA discorda da alteração da ordem de atribuição de serviço proposta para as al. c) e d) do nº 5 do art.º 120, que por motivos meramente economicistas, tendem a sobrecarregar ainda mais os docentes sem quaisquer reduções da sua componente lectiva, preferindo a actual redacção.

5.6. A carreira docente e a equiparação à carreira técnica superior

Foi estabelecido, pelo Memorando de entendimento subscrito entre o ME e a PSP, em 12 de Abril de 2008, na sequência da criação de mais um escalão no topo da carreira técnica superior da AP, e com o objectivo de manter a paridade da carreira docente com aquela, que seria criado um escalão no topo da carreira dos professores e educadores, cujo índice remuneratório corresponderá ao escalão mais elevado da carreira técnica superior (índice 370 da escala indiciária do pessoal docente).

Neste contexto, importará retomar regionalmente a discussão da duração e escalonamento da carreira docente, reduzindo a sua duração máxima e harmonizando o seu topo com o da restante AP, na prossecução de um objectivo fundamental desde a instituição do ECD nacional de 2007 e do ECDRAA: a revalorização da carreira docente.

Ponta Delgada e Sindicato Democrático dos Professores dos Açores, 10-02-2009

A Direcção