

notícias da **FEDERAÇÃO**



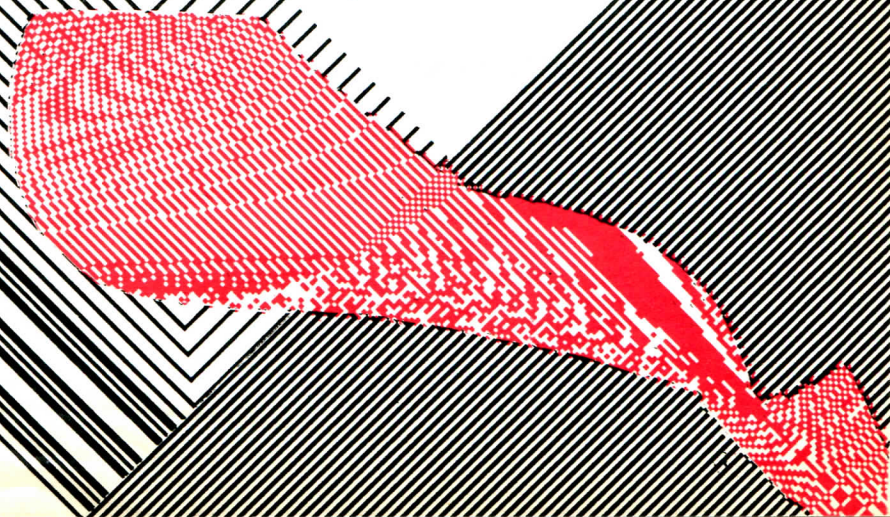
JORNAL DA FNSP
ANO II — JULHO/88
PREÇO 20\$00 ESPECIAL

Directora: Manuela Teixeira

PARA CONSTRUIR O FUTURO

Estudo
da
Carreira
Docente

PROPOSTAS DO ME
E DA FNSP



UM ESTATUTO EXIGENTE

É nosso entendimento que o Estatuto tem de ser um instrumento eficaz da valorização docente e, consequentemente, da qualidade de ensino.

É também nosso entendimento que os professores de todo o País não podem deixar de se empenhar na definição do seu Estatuto Profissional.

Neste sentido a FNSP desenvolveu um longo processo de sensibilização e reflexão sobre a problemática do Estatuto com a realização de vários seminários de Norte a Sul do País.

Numa fase posterior e já de posse da proposta do Ministério da Educação, a FNSP promoveu um debate alargado e bastante participado em que os professores tiveram oportunidade de manifestar o seu sentir e as suas preocupações.

Resultou de todo este trabalho uma proposta que a FNSP apresentou ao Ministério da Educação.

As grandes diferenças, que ressaltam da comparação das duas propostas, são para a Federação questões fundamentais que encerram alguns dos princípios básicos da acção reivindicativa que tem desenvolvido desde que se constituiu.

- Carreira única para todos os professores,
- Possibilidade de acesso ao topo da carreira para todos os docentes, assente na disponibilidade para a valorização profissional através de acréscimos de formação,
- Avaliação de desempenho profissional,
- Estatuto não restritivo da negociação periódica

são alguns pontos que divergem totalmente da proposta da ME.

Pretende-se com a publicação das duas propostas que os professores continuem a reflectir e a amadurecer as ideias sobre o Estatuto. Entender as diferenças e o seu porquê, discutir e debater, agora de um modo mais profundo, são algumas das razões que levaram a FNSP à edição deste Jornal Especial.

Os professores têm de participar *todos* de modo a conseguir o grande consenso que o Estatuto exige — um Estatuto que configure um perfil de professor agente de mudança, construtor do futuro, através do exercício competente da profissão.

Apostando na dignificação da imagem social e económica do professor, o Estatuto deverá também ser instrumento de um Ensino de qualidade.

A FNSP deixa aqui a sua mensagem:

Temos de defender um Estatuto que seja reflexo da vontade de todos os professores que desejam, de facto, uma mudança na perspectiva da exigência e da qualidade.

PROPOSTA DO MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

I — PRINCÍPIOS GERAIS

1. O Estatuto do Pessoal Docente do Ensino Não Superior aplica-se ao pessoal docente em exercício efectivo de funções nos estabelecimentos de ensino públicos.

E ainda aplicável aos docentes que se encontrem em situações equiparadas ao exercício de funções docentes.

2. Entende-se por pessoal docente aquele que é portador de qualificação profissional para o desempenho de funções de educação, com carácter permanente, sequencial e sistemático.

3. A actividade do pessoal docente desenvolve-se no quadro dos princípios gerais e específicos constantes dos artigos 2.º e 3.º da Lei de Bases do Sistema Educativo.

II — DIREITOS E DEVERES DO PESSOAL DOCENTE

1.º — Direitos do Pessoal Docente

1. São garantidos ao pessoal docente os direitos estabelecidos para os funcionários e agentes do Estado em geral.

2. Constituem direitos profissionais específicos do pessoal docente o direito de participação no processo educativo, o direito à formação e informação para o exercício da função educativa e o direito ao apoio técnico, material e documental.

2.1. O direito de participação no processo educativo exerce-se nas áreas do sistema de ensino, na escola, da aula e da relação escola/meio.

Compreende o direito de emitir recomendações no âmbito da análise crítica do sistema educativo, o direito de intervir na orientação escolar através da liberdade de iniciativa na escolha dos métodos de ensino, das tecnologias e técnicas de educação e dos tipos de meios auxiliares de ensino mais adequados, bem como o direito de participar em experiências pedagógicas.

O direito de participação no processo educativo exerce-se, ainda, através dos órgãos de administração dos estabelecimentos de ensino.

2.2. O direito à formação e informação para o exercício da actividade educativa é garantido pelo acesso a acções de formação contínua regulares destinadas a actualizar e aprofundar os conhecimentos e as competências profissionais dos docentes e ainda pelo apoio à auto-formação, podendo também visar objectivos de reconversão profissional.

2.3. O direito ao apoio técnico, material e documental exerce-se sobre os recursos necessários à formação e informação do pessoal docente, bem como ao exercício da actividade educativa.

2.º — Deveres do Pessoal Docente

1. O pessoal docente está obrigado ao cumprimento dos deveres estabelecidos para os funcionários e agentes do Estado em geral.

2. Decorrendo da natureza da função exercida, cujo desempenho deve orientar-se para níveis de excelência, são ainda deveres profissionais do pessoal docente:

PROPOSTA DE ALTERAÇÃO À PROPOSTA DO MINISTÉRIO

PROJECTO DE ESTATUTO DA CARREIRA DOCENTE DO ENSINO NÃO SUPERIOR

I — PRINCÍPIOS GERAIS

1. O Estatuto da Carreira Docente do Ensino Não Superior aplica-se ao pessoal docente em exercício efectivo de funções nos estabelecimentos de ensino públicos.

É ainda aplicável aos docentes que se encontrem em situações equiparadas ao exercício de funções docentes. (Ver Nota 1).

2. ...

2.1. Considera-se, ainda, pessoal docente aquele que exerce funções com habilitação própria e que se encontra disponível para realizar a formação profissional ou dela se encontra dispensado nos termos da lei.

2.2. Aos docentes vinculados que não possuem habilitação própria o Ministério obriga-se a facultar formação que lhes permita o ingresso na carreira.

3. ...

II — DIREITOS E DEVERES DO PESSOAL DOCENTE

1.º — Direitos do Pessoal Docente

1. ...

2. Constituem direitos profissionais específicos do pessoal docente o direito de participação no processo educativo, o direito à formação e informação para o exercício da função educativa, o direito ao apoio técnico, material e documental e o direito à segurança no exercício profissional.

2.1. ...

2.2. ...

2.2.1. Para frequência de cursos de formação especializada ou no âmbito de programas previamente definidos de formação contínua, os docentes têm direito a usufruir períodos ou anos sabáticos.

2.3. ...

2.4. O direito à segurança no exercício profissional pressupõe o direito às condições de saúde relativas a doenças profissionais, à protecção penal em processo que lhe seja movido ou que o próprio deva mover por factos decorrentes da sua actuação profissional.

2.º — Deveres do Pessoal Docente

1. ...

2. ...

NOTA 1: Trata-se de deixar um mais amplo espaço à negociação periódica das condições de trabalho.

a) participar na organização e assegurar a realização das actividades educativas;

b) gerir o processo de ensino-aprendizagem, no âmbito dos programas definidos;

c) corresponsabilizar-se pela manutenção das instalações e equipamentos e propor medidas de melhoramento e renovação;

d) colaborar com todos os intervenientes no processo educativo, favorecendo a criação e o desenvolvimento de relações de respeito mútuo, em especial, entre docentes, alunos, encarregados de educação e pessoal não docente;

e) empenhar-se no exercício dos cargos educativos para que seja eleito ou designado;

f) empenhar-se nas e concluir as acções de formação em que participar;

g) enriquecer e partilhar os recursos educativos, bem como utilizar novos meios de ensino que lhe sejam propostos.

III — FORMAÇÃO DO PESSOAL DOCENTE

1. A formação do pessoal docente, regulamentada em diploma próprio, obedece aos princípios gerais constantes do n.º 1 do artigo 30.º da Lei de Bases do Sistema Educativo e compreende a formação contínua e a formação especializada prevista no artigo 33.º da mesma Lei.

2. A formação inicial de educadores de infância e de professores dos ensinos básico e secundário é a que confere qualificação profissional para a docência.

3. Constituem objectivos da formação contínua a actualização, o aperfeiçoamento, a reconversão e o apoio à actividade profissional do pessoal docente.

3.1. A formação contínua do pessoal docente deve ser assegurada no âmbito dos próprios estabelecimentos de ensino, individualmente ou em regime de cooperação, por instituições especializadas, predominantemente de ensino superior, por organismos nacionais, regionais ou locais do Ministério da Educação, por outros departamentos do Estado, por unidades e organismos empregadores, bem como por professores, incluindo as suas associações profissionais e científicas.

3.3. São creditadas as acções de formação contínua promovidas ou apoiadas por instituições para tanto vocacionadas e devidamente avaliadas, desde que validadas pelos órgãos competentes do Ministério da Educação.

IV — RECRUTAMENTO E SELECÇÃO DO PESSOAL DOCENTE

1. O recrutamento e selecção do pessoal docente regem-se pelos princípios gerais reguladores dos concursos na Administração Pública.

2. O concurso pode ser de habilitação, de provimento ou de afectação.

2.1. O concurso de habilitação destina-se à constituição de reservas de recrutamento por indivíduos com qualificação profissional ou qualificação académica para o exercício da docência.

2.1.1. Os requisitos gerais para os concursos de habilitação são os previstos para o provimento em funções públicas, sem prejuízo dos requisitos físicos e psíquicos específicos necessários ao exercício da função docente.

2.1.2. Constitui requisito físico específico necessário ao exercício da função docente, a ausência de quaisquer lesões ou enfermidades, designadamente do foro oftalmológico, otorrinolaringológico e reumatismal, que impossibilitem o exercício da docência ou sejam susceptíveis de ser agravadas pelo desempenho de funções docentes.

2.1.3. Constitui requisito psíquico específico necessário ao exercício da função docente a ausência de situações anómalas ou patológicas de natureza neuro-psiquiátrica, designadamente alterações da personalidade, de comportamento e de raciocínio que impeçam ou dificultem o exercício da docência ou sejam susceptíveis de ser agravadas pelo desempenho de funções docentes.

2.1.4. A existência de toxicodependências de qualquer natureza, designadamente alcoólica, é incompatível com o exercício da actividade docente.

2.1.5. Os exames médicos destinados a comprovar os requisitos físicos e psíquicos necessários ao exercício da função docente, são efectuados por médicos devidamente habilitados para o efeito.

Devem ser realizadas acções periódicas de rastreio para verificação das condições de saúde do pessoal docente.

a) ...

b) ...

c) ...

d) ...

e) ...

f) ...

g) ...

III — FORMAÇÃO DO PESSOAL DOCENTE

1. ...

2. ...

2.1. A profissionalização em exercício dos docentes dos ensinos básico e secundário, prevista no artigo 62.º de LBSE, é parte integrante da formação inicial.

3. ...

3.1. A formação contínua do pessoal docente deve ser assegurada no âmbito dos próprios estabelecimentos de ensino, individualmente ou em regime de cooperação, por instituições especializadas, predominantemente de ensino superior, por organismos nacionais, regionais ou locais do Ministério da Educação, por outros departamentos do Estado, por unidades e organismos empregadores, bem como por professores, incluindo as suas associações sindicais, pedagógicas e científicas.

3.2. ...

4. A formação especializada realiza-se em instituições de ensino superior através de cursos de pós-graduação.

IV — RECRUTAMENTO E SELECÇÃO DO PESSOAL DOCENTE

1. ...

2. ...

2.1. ...

2.1.1. ...

2.1.2. Constitui requisito físico específico necessário ao exercício da função docente a ausência de lesões ou enfermidades que impossibilitem o exercício da docência.

2.1.3. ...

2.1.4. A existência de toxicodependências que alterem o comportamento é incompatível com o exercício da actividade docente.

2.1.5. Os exames médicos destinados a comprovar os requisitos físicos e psíquicos e a existência das toxicodependências referidas nos números anteriores devem ser realizados por médicos para o efeito credenciados cabendo recurso da sua decisão para junta médica que integre um médico de confiança do interessado.

2.2. O concurso de provimento visa o preenchimento dos lugares de ingresso na carreira docente e a consequente integração num quadro de vinculação por docentes aprovados em concurso de habilitação.

2.3. O concurso de afectação destina-se ao preenchimento dos lugares vagos nos quadros de afectação, por docentes aprovados em concurso de provimento.

3. Os concursos de habilitação, provimento e afectação para os níveis pré-escolar e 1.º ciclo do ensino básico são únicos no âmbito de cada quadro de vinculação, sendo realizados por áreas, grupos, subgrupos ou disciplinas para os níveis do 2.º e 3.º ciclo do ensino básico e para o ensino secundário, de acordo com as respectivas estruturas curriculares.

4. Os concursos de habilitação, de provimento e de afectação são realizados a nível regional.

A mudança de quadro de afectação no âmbito da mesma região efectua-se por transferência, que pode ser anualmente requerida.

5. O nível regional corresponde ao âmbito territorial de cada uma das direcções regionais do Ministério da Educação.

6. Os docentes podem concorrer simultaneamente a todos os concursos para mudança de quadros de vinculação, só podendo concorrer os docentes do mesmo quadro de vinculação aos concursos para mudança de quadro de afectação

V — QUADROS DE PROFESSORES

1. Os quadros dos professores dos estabelecimentos de ensino públicos estruturam-se em quadros de vinculação e quadros de afectação.

2. Os quadros de vinculação, dimensionados por região, são organizados por níveis de ensino, sendo fixados por portaria conjunta do Ministério da Educação e do Ministério das Finanças.

3. Os quadros de afectação correspondem, no âmbito dos quadros de vinculação aos estabelecimentos de ensino dos diversos níveis, fixados por despacho do director regional de educação.

Os quadros de afectação podem ser anualmente ajustados antes da realização dos concursos.

4. Os docentes integrados no mesmo quadro de vinculação podem inscrever-se anualmente para mudança de quadro de afectação.

A mudança de quadro de vinculação no mesmo nível de ensino supõe a permanência mínima de três anos lectivos consecutivos no mesmo quadro de vinculação.

VI — CARREIRAS

1.º — Vinculação

1. A vinculação do pessoal docente à Administração Pública reveste a forma de nomeação definitiva, nomeação provisória ou contrato além quadro.

2. A nomeação definitiva corresponde a provimento em lugar dos quadros de afectação.

Só podem ser providos nos quadros de afectação os docentes com qualificação profissional, seguida de um ano de serviço efectivo no quadro de vinculação, classificado de «Satisfaz».

3. A nomeação provisória corresponde a provimento em lugar dos quadros de vinculação, por docentes com qualificação profissional, mas menos de um ano de serviço efectivo após a respectiva aquisição.

Podem também ser providos em lugares de nomeação provisória os diplomados possuidores de qualificação para a docência de área ou especialidade do 3.º ciclo do ensino básico ou do ensino secundário.

4. O serviço docente pode ser desempenhado por professores contratados além dos quadros, quando haja conveniência em confiar a regência de disciplinas tecnológicas, artísticas, vocacionais e de aplicação ou que constituam inovação pedagógica a técnicos especializados, não integrados na carreira docente.

2.1.6. Periodicamente serão realizadas acções de rastreio para prevenção de enfermidades e verificação das condições de saúde do pessoal docente.

2.2. O concurso de provimento visa o preenchimento dos lugares de ingresso na carreira docente e a consequente integração num quadro de escola (quadro geral), de distrito ou de zona

2.3. O concurso de afectação destina-se à colocação anual dos professores dos quadros distritais ou zonais em escolas.

3. Os normativos que regem os concursos de provimento ou afectação serão matéria de negociação obrigatória entre o ME e as Organizações Sindicais de Professores e garantirão o respeito pela ordem de graduação profissional dos docentes.

4. Eliminar (Ver Nota 2).

5. Eliminar (Ver Nota 2).

6. Eliminar (Ver Nota 2).

V — QUADROS DE PROFESSORES

1. Os quadros de professores estruturam-se em : quadros de escola (quadro geral) e quadros distritais ou zonais.

2. O quadro de escola destina-se ao preenchimento das necessidades fixas da escola.

2.1. O provimento no lugar do quadro de escola é vitalício.

3. Os quadros distritais ou zonais destinam-se a garantir o funcionamento do sistema a nível de distrito ou zona que não possa ser assegurado pelos professores do quadro geral.

3.1. O provimento em quadros distritais ou zonais cessa, apenas, quando o professor é provido em quadro de escola.

3.2. A garantia de funcionamento do sistema corresponde não só à garantia de substituição de professores do quadro geral como também ao apoio a dar às escolas no âmbito da promoção do sucesso educativo ou de eventual leccionação de determinadas áreas.

4. Os professores dos quadros distritais ou zonais serão afectados a uma escola ou conjunto de escolas através de concurso anual de afectação.

VI — CARREIRAS

1.º — Vinculação

1. ...

2. A nomeação definitiva corresponde a provimento em lugar dos quadros de escola, distritais ou zonais por professores com habilitação profissional ou dela dispensados nos termos legais.

3. A nomeação provisória corresponde ao provimento em lugares dos quadros por professores que ainda não possuam a habilitação profissional.

4. ...

NOTA 2: Não se justificam em sede de Estatuto.

5. Podem ser contratados para a prestação de serviço docente temporário e eventual todos os indivíduos aprovados em concurso de habilitação, bem como os que se destinem a colmatar as necessidades do sistema.

2.ª Carreiras

1. O pessoal docente dos diversos níveis de ensino agrupa-se nas seguintes carreiras:

- carreira dos educadores de infância
- carreira dos professores do 1.º ciclo do ensino básico
- carreira dos professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico
- carreira dos professores do ensino secundário.

2. São requisitos de ingresso nas carreiras o provimento em lugar dos quadros de vinculação e a posse de habilitação profissional para a docência no nível de ensino a que se reporta a respectiva carreira, nos termos previstos no diploma legal que define o ordenamento jurídico da formação do pessoal docente.

3. A carreira dos educadores de infância desenvolve-se por fases.

4. As carreiras dos professores do ensino básico e do ensino secundário desenvolvem-se por níveis e fases.

5. A progressão nas fases depende da conjugação dos seguintes factores:

- tempo de serviço efectivo
- avaliação do desempenho.

5.1. Na contagem do tempo de serviço efectivo para efeitos de concessão de fases, não são considerados os períodos referentes a:

- destacamento, requisição e comissão de serviço para o exercício de funções que não tenham natureza técnico-pedagógica;
- conversão total ou parcial da componente lectiva;
- perda de vencimento de exercício;
- licença sem vencimento e licença ilimitada;
- perda por doença não considerada no elenco das doenças protegidas.

5.2. O exercício de funções de direcção e chefias nos termos da lei geral, bem como o desempenho dos cargos previstos nas alíneas a) e b) do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 191-F/79 de 26 de Junho é equiparado a serviço docente, para efeitos de concessão de fases.

5.3. A avaliação do desempenho destina-se a classificar profissionalmente o pessoal docente pelo exercício de funções de ensino e de educação, tendo em vista a valorização individual e a melhoria da eficácia profissional, bem como a qualidade do ensino ministrado.

5.3.1. A avaliação do desempenho do pessoal docente tem lugar no ano anterior à mudança de fase e exprime-se pelas menções qualitativas de «Não Satisfaz», «Satisfaz» e «Excelente»:

5.3.1.1. É atribuída a menção qualitativa de «Não Satisfaz» quando ocorra uma das seguintes situações:

- o docente não concluir pelo menos uma acção de formação contínua em cada dois anos lectivos;
- o órgão de administração da escola decidir pelo insuficiente apoio aos e ou deficiente relacionamento com os alunos, baseado em informações fundamentadas;
- o órgão de administração da escola concluir pela não aceitação injustificada de cargos pedagógicos para que o docente tenha sido eleito ou designado, ou pelo seu deficiente desempenho, baseado em informações fundamentais;
- a assiduidade do docente for inferior a 30 semanas de actividades lectivas por ano escolar.

5.3.1.2. A atribuição da menção qualitativa de «Satisfaz» depende da não verificação de qualquer das condições referidas em 5.3.1.1.

5.3.1.3. Pode ser atribuída a menção qualitativa de «Excelente» quando, para além do referido em 5.3.1.2., o órgão de administração da escola, sob parecer fundamentado do órgão pedagógico, decidir pela respectiva propositura, contemplando os aspectos científico-pedagógico, relacionais e funcionais da competência do docente.

A decisão será tomada no âmbito da competente Direcção Regional de Educação, obtido o parecer da estrutura regional da Inspecção Geral de Ensino.

Anualmente, por despacho do Ministro da Educação serão fixadas quotas máximas de atribuição da menção qualitativa «Excelente».

5.3.2. Considera-se assiduidade a ausência de faltas injustificadas e de licença por doença superior a 30 dias, seguidos ou interpolados, bem como

5. Eliminar (Ver Nota 3).

2.ª Carreiras

1. A carreira dos educadores de infância e professores dos ensinos básico e secundário desenvolve-se por níveis e fases.

2. A progressão nas fases — dentro de cada nível — depende da conjugação dos seguintes factores:

- tempo de serviço efectivo
- avaliação de desempenho.

3. A mudança de nível — a que corresponde uma alteração do conteúdo funcional — supõe a capacitação para novas tarefas.

3.1. Tal capacitação verifica-se pela aprovação em cursos de especialização ou pela apreciação curricular do docente feita por júri presidido por um professor de uma Instituição de Ensino Superior.

4. A carreira estrutura-se em três níveis com seis fases no I nível; quatro fases no II nível; três fases no III nível.

5. O acesso ao II nível pressupõe a capacitação para a orientação e coordenação pedagógica e para a formação ou para a administração dos estabelecimentos de ensino. A ela só podem aceder os professores com direito à terceira fase do I nível.

6. O acesso ao III nível pressupõe a capacitação para a avaliação de desempenho ou para a coordenação da formação contínua de professores e para a investigação pedagógica. A ela só podem aceder os professores do II nível com seis anos de serviço nesse nível.

7. Os professores que à data da publicação do Estatuto se encontrarem em fase superior à terceira podem candidatar-se a professores do II nível nos termos previstos em 3.1..

8. Os professores que à data da publicação do Estatuto se encontrarem em fase superior à quarta podem candidatar-se a professores do III nível nos termos previstos em 3.1..

9. Os concursos de acesso aos níveis II e III serão regulamentados por portaria do Ministério da Educação.

10. O I nível estrutura-se em 6 fases. A 2.ª, 3.ª, 4.ª, 5.ª e 6.ª fases adquirem-se ao fim de 4, 8, 12, 16 e 20 anos respectivamente, atentas as condições previstas em 2..

11. O II nível estrutura-se em 4 fases. O acesso às fases pressupõe a prestação de 5 anos de serviço na fase anterior nos termos previstos em 2..

12. O III nível estrutura-se em 3 fases. O acesso às fases pressupõe a prestação de 5 anos de serviço na fase anterior nos termos previstos em 2..

13. As retribuições devidas nos vários patamares da carreira são as que constam da grelha anexa.

14. A avaliação de desempenho será regulamentada por portaria do Ministério da Educação, a negociar com as associações sindicais de professores, propondo-se desde já a assumpção dos seguintes princípios:

14.1. A progressão deve estar ligada à avaliação de toda a actividade desenvolvida, individualmente ou em grupo, na instituição educativa no plano da educação e do ensino. (conf. art.º 36.º da LBSE).

14.2. A progressão supõe a frequência de acções de formação contínua desde que aos docentes tenha sido facultado o acesso às mesmas.

14.3. A avaliação de desempenho deve ser realizada por júri e o processo é confidencial.

14.3.1. O júri integrará um professor da confiança do docente a avaliar.

14.4. Ao professor avaliado serão facultados todos os elementos que contribuíram para a sua avaliação.

14.5. Da decisão do júri cabe recurso.

NOTA 3: As necessidades eventuais devem ter resposta através dos docentes que integram quadros distritais ou zonais.

a comparência regular e contínua às reuniões de natureza pedagógica e carácter obrigatório.

5.3.3. A decisão de atribuição da menção qualitativa de «Não Satisfaz» é ratificada pelo respectivo director regional de educação que, para o efeito, colherá o parecer fundamentado da estrutura regional da Inspeção Geral de Ensino.

5.3.4. A decisão de atribuição da menção qualitativa de «Excelente» é ratificada pelo respectivo director regional de educação.

5.3.5. A avaliação do desempenho é regular ou extraordinária, em termos a regulamentar.

5.3.6. A avaliação do desempenho compete aos órgãos de direcção do respectivo estabelecimento de ensino.

5.3.7. A avaliação do desempenho dos membros dos órgãos de direcção dos estabelecimentos de ensino decorre no âmbito da Direcção Regional de Educação, ouvida, para o efeito, a estrutura regional da Inspeção Geral de Ensino.

5.3.8. O processo de avaliação do desempenho tem carácter confidencial, sendo as respectivas fichas arquivadas no processo individual do docente, sem prejuízo de poderem ser requeridas certidões pelo avaliado.

Os intervenientes no processo de avaliação estão obrigados ao dever de sigilo.

5.3.9. A decisão de avaliação do desempenho com a menção qualitativa atribuída é comunicada, por escrito, ao docente que, no prazo de cinco dias úteis, pode interpor recurso.

5.3.10. A atribuição da primeira menção qualitativa de «Não Satisfaz» determina que não seja considerado, para efeitos de progressão nas fases, o período a que respeita

Decorrido metade do período cuja contagem se reinicia, o docente pode requerer uma avaliação extraordinária.

A atribuição consecutiva de duas menções qualitativas de «Não Satisfaz» determina a cessação de funções docentes e a consequente integração no quadro de excedentes interdepartamentais do Ministério da Educação, onde transitará para carreira compatível com a respectiva qualificação académica.

5.3.11. A atribuição da menção qualitativa de «Excelente» determina a redução de um ano para efeitos de progressão na fase seguinte.

6. A intercomunicabilidade entre carreiras é determinada em função da formação curricular do docente e da estrutura curricular dos níveis de ensino.

É salvaguardada, no ingresso na nova carreira, a progressão entretanto efectuada pelo docente na carreira de que transita.

7. A carreira dos professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e a dos professores do ensino secundário desenvolvem-se em três níveis.

7.1. À mudança de nível corresponde uma alteração do conteúdo funcional que, para o Nível II, compreende a capacitação para a orientação e coordenação pedagógicas, para a formação e para a administração dos estabelecimentos de ensino.

O Nível III compreende ainda a capacitação para a avaliação do desempenho e do mérito dos docentes.

7.2. O prazo mínimo de permanência no Nível II é de 6 anos.

8. A carreira dos professores do 1.º ciclo do ensino básico desenvolve-se em dois níveis.

8.1. À mudança de nível corresponde uma alteração do conteúdo funcional que, para o Nível II, compreende a capacitação para a orientação e coordenação pedagógicas, para a formação, para a avaliação do desempenho e do mérito dos docentes e para a administração dos estabelecimentos de ensino.

9. O acesso do Nível I ao Nível II só pode ter lugar quando o docente se encontra, no mínimo, na 3.ª fase do Nível I.

10. A mudança de nível depende de um processo de avaliação do mérito, por candidatura, ou resultará de reconhecimento público pelo Ministro da Educação.

VII — MOBILIDADE

1. São instrumentos de mobilidade, para além do concurso, o destacamento, a requisição, a comissão de serviço e a permuta, aplicáveis apenas ao pessoal docente pertencente aos quadros de vinculação.

2. O destacamento do pessoal docente destina-se a assegurar o exercício transitório de funções em qualquer dos serviços ou organismos centrais e regionais do Ministério da Educação, regendo-se pelos princípios da lei geral.

A situação de destacamento pode cessar em qualquer momento, a pedido fundamentado do destacado ou por despacho do Ministro da Educação.

3. A requisição do pessoal docente pode ter lugar quando for necessário assegurar o exercício transitório de funções em qualquer dos serviços da

VII — MOBILIDADE

Neste capítulo terão de ser considerados além dos instrumentos de deslocação tradicionais para interesse da administração, os que têm a ver com os interesses profissionais dos docentes nomeadamente os da intercomunicabilidade de níveis de ensino e de áreas ou grupos disciplinares.

Aqui também devem ser consagrados os diferentes subsídios que devem ser implementados para a estabilização do corpo docente.

Assim apresentamos para discussão uma proposta alternativa global para este capítulo.

1. São instrumento de mobilidade

a) concurso

administração central, local ou regional, regendo-se pelos princípios da lei geral.

A situação de requisição pode cessar em qualquer momento, a pedido fundamentado do docente, por despacho da entidade de quem depende o serviço ou organismo requisitante ou por despacho do Ministro da Educação, ouvido o serviço ou organismo requisitante.

4. O pessoal docente pode ser provido em comissão de serviço noutros cargos da administração central, local ou regional, nos termos da lei geral.

5. O destacamento, a requisição e a comissão de serviço de docentes são autorizados pelo membro do Governo competente, precedido de parecer favorável dos órgãos de gestão do estabelecimento de ensino, após estar assegurada a respectiva substituição.

5.1. O docente destacado, requisitado ou provido em comissão de serviço deixa de exercer funções lectivas no estabelecimento de ensino apenas após o início de funções pelo docente substituto.

5.2. O destacamento, a requisição e a comissão de serviço de docentes devem ser requeridos até ao mês de Maio, destinando-se a produzir efeitos no ano lectivo seguinte.

6. A permuta consiste na troca de docentes pertencentes a quadros de afectação diferentes, no âmbito do mesmo quadro de vinculação, obedecendo aos princípios da lei geral com as seguintes especialidades:

a) os docentes devem ter a mesma categoria profissional, pertencer ao mesmo nível de ensino e à mesma área de docência, ou ao mesmo grupo, subgrupo, disciplina ou especialidade e encontrarem-se em exercício efectivo de funções docentes;

b) os docentes que permutarem só terão direito a apresentar novo pedido de permuta 5 anos após a efectivação da primeira e até a um máximo de duas;

c) no prazo referido na alínea anterior os docentes não devem atingir o limite de idade para o exercício de funções, nem reunir as condições previstas para requerer a aposentação voluntária.

7. O pessoal docente pode requerer ao Ministro da Educação a sua nomeação ou transferência para zonas isoladas, como tal definidas por portaria dos Ministros das Finanças e da Educação, desde que nos respectivos estabelecimentos de ensino existam, vagos, lugares do quadro ou horários lectivos completos.

A nomeação é independente de concurso.

No caso de colocação em zona isolada, ao docente assistem, para si e para o seu agregado familiar — cônjuge, ascendentes e descendentes de ambos os cônjuges ou equiparados nos termos da lei geral — os direitos reconhecidos na legislação em vigor sobre a matéria.

Ao docente colocado em zona isolada é concedida uma bonificação do tempo de serviço.

8. Sempre que os cônjuges sejam ambos docentes pertencentes aos quadros poderá um deles requerer colocação em estabelecimento de ensino ou serviço da mesma localidade do posto de trabalho em que o outro cônjuge se encontra colocado ou da residência do casal.

- b) permuta
- c) destacamento
- d) requisição
- e) comissão de serviço
- f) intercomunicabilidade

2. O concurso, para além de constituir o único meio de recrutamento para os quadros, é ainda o processo que permitirá dar satisfação às expectativas de transferência dos professores de um para outro quadro desde que se verifique a existência de lugares vagos.

3. Aos professores providos pela primeira vez em lugares de escola (quadro geral) em zonas de reduzida, média ou extrema periferia é devido um subsídio de deslocação que visa compensá-lo das despesas emergentes da mudança de residência nomeadamente:

a) cobertura das despesas de viagem do próprio e do respectivo agregado familiar.

b) transporte e seguro de móveis e bagagens.

3.1. Será também atribuído um subsídio de fixação correspondente a um único abono, no momento da deslocação, que será múltiplo do vencimento base mensal variando o seu montante em função da classificação da zona.

3.2. Sempre que na localidade em que o professor foi colocado, o Estado ou a Autarquia não possa facultar casa, o professor terá direito em alternativa:

a) subsídio de residência.

b) subsídio reembolsável em tempo a definir para aquisição de residência no concelho onde se situa a escola.

3.3. Os professores colocados em zona de extrema periferia terão ainda direito a um subsídio de isolamento equivalente a 15% do vencimento base.

4. Os subsídios referidos no número anterior só serão devidos se o professor tiver a sua residência permanente em área geográfica diferente da abrangida pelo quadro da escola desde que se verifique uma das seguintes condições:

a) distância superior a 30Km, contados a partir do limite do concelho onde se situar a residência permanente.

b) a rede pública de transportes não permite a deslocação diária em tempo igual ou inferior a 60 minutos por viagem.

5. Para efeitos do disposto no presente diploma são consideradas no território do Continente 3 zonas, com diferentes níveis de qualidade de vida e poder atractivo segundo as seguintes designações:

Zona A — zona de reduzida periferia;

Zona B — zona de média periferia;

Zona C — zona de extrema periferia.

6. A permuta consiste na troca de docentes pertencentes ao mesmo tipo de quadros obedecendo aos princípios da Lei Geral com as seguintes condicionantes:

a) Os docentes devem ter a mesma categoria profissional, pertencer ao mesmo nível de ensino e à mesma área de docência, ou ao mesmo grupo, subgrupo, disciplina ou especialidade e encontrarem-se em exercício efectivo de funções docentes;

b) No prazo de 5 anos após um pedido de permuta, os docentes não devem atingir o limite de idade para o exercício de funções, nem reunir as condições previstas para requerer a aposentação voluntária.

7. O destacamento de professores destina-se a assegurar o exercício transitório de tarefas excepcionais em qualquer dos serviços centrais ou regionais do Ministério da Educação.

7.1. O serviço prestado considera-se, para todos os efeitos legais, como prestado no lugar de origem.

8. A requisição de professores visa assegurar o exercício transitório de tarefas excepcionais em qualquer dos serviços da administração central.

8.1. O serviço prestado não conta para efeito de progressão na carreira, salvo se for prestado em área de educação.

9. Os professores poderão ser destacados ou requisitados por um período até 2 anos prorrogável uma única vez por igual período.

10. A comissão de serviço destina-se ao exercício de funções de dirigentes e regula-se pelo disposto no Decreto-Lei 191/F/79 de 26 de Junho.

10.1. Os professores podem ser providos em comissão de serviço noutros cargos da administração central, desde que seja essa a única forma de provimento e os mesmos respeitem a funções coincidentes com o conteúdo principal da carreira.

11. A intercomunicabilidade consiste no trânsito entre níveis de ensino — educação pré-escolar, 1.º, 2.º e 3.º ciclos do básico e ensino secundário — ou entre áreas ou grupos disciplinares.

11.1. A intercomunicabilidade prevista no número anterior é permitida aos professores que possuam formação científica ou artística adequada ao nível de ensino, área ou grupo disciplinares para que pretendem transitar.

11.2. A transição referida fica ainda condicionada à frequência com aproveitamento de um curso de complemento de formação didáctica e pedagógica.

11.3. A transição faz-se através do concurso que regulamenta o provimento nos quadros.

11.4. A transição efectua-se para o nível e fase que mantinha na situação anterior.

VIII — HORÁRIO DE TRABALHO

1. O pessoal docente em exercício de funções é obrigado à prestação de 35 horas semanais de serviço efectivo.

Para os docentes em funções lectivas, a prestação de serviço efectivo compreende a componente lectiva e a componente não lectiva, cujos conteúdos serão definidos por portaria do Ministro da Educação.

2. A componente lectiva do pessoal da educação pré-escolar e do 1.º ciclo do ensino básico é de 25 horas semanais.

3. A componente lectiva do pessoal docente dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário é de 22 horas semanais.

4. A componente lectiva a cujo cumprimento estão obrigados os docentes do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e os do ensino secundário é sucessivamente reduzida de 5 em 5 anos, após terem os mencionados docentes atingido 40 anos de idade e 12 anos de efectivo serviço.

5. O exercício de funções nos órgãos de administração dos estabelecimentos de ensino, bem como o desempenho de cargos de natureza pedagógica dão lugar a redução da componente lectiva, em termos a regulamentar por portaria do Ministro da Educação.

6. Para efeitos de cumprimento da componente lectiva, as horas de serviço docente nocturno são bonificadas com o factor 1,5.

Considera-se serviço docente nocturno o que for prestado além das 19 horas.

7. Os professores e educadores de infância providos há mais de dois anos em lugares dos quadros de vinculação, incapacitados ou diminuídos para o cumprimento da componente lectiva, podem ser total ou parcialmente dispensados, verificadas cumulativamente as seguintes condições:

- a) ser portador de doença inexistente à data do recrutamento, que afecte directamente o exercício da função docente;
- b) ser a doença resultado do exercício da função docente;
- c) haver a possibilidade do desempenho de tarefas compatíveis no próprio estabelecimento de ensino ou em estabelecimento de ensino do mesmo concelho ou de concelhos limítrofes, tratando-se de Lisboa ou Porto;
- d) ser possível a recuperação para funções docentes no prazo de três anos.

Não se verificando as condições exigidas ou prolongando-se a doença para além do prazo de três anos, o professor ou educador de infância é transferido para carreira compatível com as respectivas habilitações, sendo-lhe aplicável o regime em vigor para a função pública.

8. Considera-se serviço docente extraordinário aquele que, por determinação do órgão de administração do estabelecimento de ensino, for prestado além do número de horas da componente lectiva a cujo cumprimento está o docente obrigado.

8.1. O docente não pode recusar-se ao cumprimento do serviço extraordinário que lhe for distribuído resultante de situações ocorridas no decurso do ano lectivo, podendo, no entanto, solicitar dispensa da respectiva prestação por motivos atendíveis.

8.2. O serviço docente extraordinário não pode exceder 6 horas por semana.

8.3. É vedada aos membros docentes dos órgãos de administração do estabelecimento de ensino a prestação de serviço docente extraordinário.

VIII E IX — HORÁRIO DE TRABALHO FÉRIAS FALTAS E LICENÇAS

As matérias regulamentadas nestes capítulos não devem ter — neste pormenor — dignidade de «Estatuto da Carreira».

Propõe-se a sua substituição por um único capítulo com o título «CONDIÇÕES DE TRABALHO» e os seguintes artigos.

1. O horário de trabalho dos professores compreende uma componente lectiva e uma não lectiva.

2. O horário de trabalho, as reduções da componente lectiva, o serviço extraordinário e nocturno serão estabelecidos por portaria do Ministério da Educação no termo de negociação a estabelecer com as associações sindicais de professores e passível de revisão bienal, não podendo sofrer agravamentos para os docentes sem o acordo expresso das partes consubstanciado em documento próprio.

3. Os regimes de férias, faltas e licenças serão objecto de regulamentação autónoma através de portaria do ME estabelecida em termos idênticos aos referidos no número anterior.

9. O pessoal docente dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário pode exercer funções em regime de tempo parcial, nos termos previstos para a função pública em geral.

IX — FÉRIAS, FALTAS E LICENÇAS

1.ª Férias

1. O pessoal docente tem direito em cada ano lectivo a um período de férias igual ao fixado para a generalidade da função pública.

1.1. No cômputo do tempo de serviço mínimo exigido para a constituição do direito a férias é incluído o tempo de serviço prestado em qualquer serviço ou organismo da Administração Pública central, local ou regional, desde que continuado.

1.2. O pessoal docente contratado, em efectividade de serviço à data em que termine o ano lectivo e com menos de 1 ano de docência, tem direito ao gozo de um período de férias igual ao número inteiro (superior) correspondente ao produto de 2 dias e meio pelo número de meses completos de serviço prestado até 31 de Agosto.

2. O gozo das férias pelo pessoal docente em exercício de funções processa-se entre o termo do ano lectivo e o início do ano lectivo seguinte.

2.1. O gozo das férias pelo pessoal docente em exercício de funções processa-se num único período ou em dois interpolados, um dos quais com a duração mínima de dez dias consecutivos.

2.2. Durante o período de férias o pessoal docente não pode ser convocado para a realização de quaisquer tarefas, nem pode exercer qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a vier exercendo devidamente autorizado.

2.3. As férias do pessoal docente só podem ser gozadas no decurso do ano escolar em que se vençam.

2.4. As férias podem, no entanto, ser gozadas em acumulação de um ano com as do ano seguinte, até ao limite de 45 dias salvaguardados os interesses do estabelecimento de ensino e mediante parecer favorável do órgão de direcção da escola.

3. O órgão de direcção da escola pode conceder ao respectivo pessoal docente períodos de interrupção das actividades lectivas nas épocas do Natal, da Páscoa e do Verão, num total de 30 dias, de acordo com os interesses e disponibilidades do estabelecimento de ensino.

Cada período de interrupção das actividades lectivas não pode ser superior a 10 dias.

2.ª Faltas

1. É considerada falta a ausência do docente durante a totalidade ou parte do período diário de presença obrigatória no estabelecimento de ensino ou local a que se deva deslocar em exercício de funções.

2. Considera-se falta a um dia a ausência a um número de horas igual ao quociente inteiro da divisão por 6 do número de horas de serviço lectivo ou equiparado distribuído ao docente.

3. São consideradas justificadas as faltas dadas pelos motivos previstos na lei aplicável à função pública.

4. As faltas por doença, mesmo que interpoladas, são contadas seguidamente para a determinação do cômputo global que conduz à situação de licença por doença.

4.1. A declaração da situação de doença, por período superior a 3 dias consecutivos, bem como a verificação da manutenção desta, são efectuadas por médicos avençados pelas direcções regionais de educação.

5. São consideradas injustificadas as faltas dadas por motivos não previstos legalmente como justificativos, bem como as dadas pelos motivos previstos na lei mas não devidamente justificadas ou quando o motivo for comprovadamente falso.

Os efeitos das faltas injustificadas na percepção do vencimento, nas férias e na antiguidade são previstos na lei geral aplicável à função pública, sem prejuízo de eventuais efeitos disciplinares.

6. À contagem dos dias de faltas do pessoal docente é aplicável a legislação em vigor para os restantes funcionários e agentes do Estado.

7. A ausência em aulas com duração de 110 minutos é considerada como falta do docente a dois tempos lectivos.

8. A ausência a serviço de exames e a reunião de avaliação de alunos é considerada falta do docente a um dia, só podendo ser justificada por motivo de doença comprovada nos termos da lei.

9. A ausência do docente a outras reuniões de presença obrigatória é considerada falta a dois tempos lectivos, aplicando-se no que respeita à justificação o disposto no número anterior.

São consideradas de presença obrigatória as reuniões de natureza pedagógica convocadas nos termos da lei.

3.º Licenças

1. Ao pessoal docente podem ser concedidas as licenças previstas na legislação em vigor para os demais funcionários e agentes do Estado.

2. As licenças referidas no número anterior, com excepção das licenças por doença, só podem ser concedidas após estar assegurada a substituição do respectivo docente, produzindo efeitos a partir do início de funções do docente substituído.

3. No caso de licença por doença, que não pode ser concedida por períodos inferiores a 30 dias, o docente não pode regressar antes de concluído o prazo concedido.

4. A concessão de licença sem vencimento pelo período de 1 ano ao pessoal docente só pode ter lugar de 1 de Setembro até 31 de Agosto do respectivo ano lectivo.

5. Ao pessoal docente dos quadros de nomeação definitiva, com pelo menos 10 anos de tempo de serviço ininterrupto no exercício de funções docentes, classificados pelo menos de «Satisfaz», podem ser concedidos períodos sabáticos em termos a fixar por despacho do Ministro da Educação publicado no Diário da República.

Os períodos sabáticos integram-se no sistema de formação contínua do pessoal docente.

6. Podem ainda ser concedidos ao pessoal docente até ao limite de seis dias úteis por ano licenças especiais para participação em congressos, seminários ou outras realizações conexas com a formação do docente e destinadas à respectiva actualização.

X — REGIME DISCIPLINAR

1. Ao pessoal docente é aplicável o Estatuto Disciplinar dos Funcionários e Agentes da Administração Central, Regional e Local, com as adaptações que a seguir se prevêm.

2. Constitui fundamento para a instrução de processo disciplinar a existência em cada ano lectivo, de faltas injustificadas superiores a 5 dias.

3. Constitui infracção disciplinar a violação, ainda que meramente culposa, de algum dos deveres gerais ou específicos que incumbem ao pessoal docente.

4. A aplicação da pena disciplinar de suspensão, ou superior, a docente não pertencente aos quadros determina a imediata cessação do contrato.

4.1. A aplicação de penas disciplinares expulsivas a docentes não pertencentes aos quadros determina incompatibilidade para o exercício de funções docentes nos estabelecimentos de ensino públicos durante um período de 5 anos.

4.2. A aplicação de penas disciplinares expulsivas a docentes não pertencentes aos quadros determina incompatibilidade para o exercício de funções docentes nos estabelecimentos de ensino públicos.

5. A instauração de procedimento disciplinar e a suspensão preventiva são da competência do órgão de direcção da escola. Sendo arguidos os membros do órgão de direcção da escola, as competências mencionadas cabem ao director regional de educação.

5.1. Não é aplicável à suspensão preventiva de docentes o prazo previsto no n.º 1 do artigo 54.º do Decreto-Lei n.º 24/84, de 16 de Janeiro.

5.2. É da competência da Inspecção Geral de Ensino a nomeação do instrutor do processo disciplinar, mediante comunicação imediata da entidade competente para proceder à instauração do processo correspondente.

XI — LIMITE DE IDADE

1. O limite de idade para o exercício de funções docentes é fixado em 65 anos.

X — REGIME DISCIPLINAR

1. ...

2. Eliminar.

3. ...

4. A aplicação de pena disciplinar de suspensão a docente não pertencente aos quadros determina a não renovação do contrato.

4.1. Eliminar.

4.2. ...

5. ...

5.1. É aplicável à suspensão preventiva de docentes o prazo previsto no n.º 1 do artigo 54.º do Decreto-Lei n.º 24/84, de 16 de Janeiro.

5.2. ...

XI — LIMITE DE IDADE (Ver Nota 4)

1. ...

1.1. Aos docentes que completem 65 anos de idade e possuam 31 anos de serviço, ser-lhes-á atribuída a pensão por inteiro.

1.2. Aos docentes que completem 65 anos de idade com menos de 31 anos de serviço, ser-lhes-á sempre atribuída uma bonificação de tempo de 18%.

2. Para efeitos de aposentação voluntária, aos educadores de infância e aos docentes do 1.º ciclo do ensino básico com mais de 60 anos de idade e 30 anos de serviço será concedida a bonificação necessária para perfazer 36 anos de serviço.

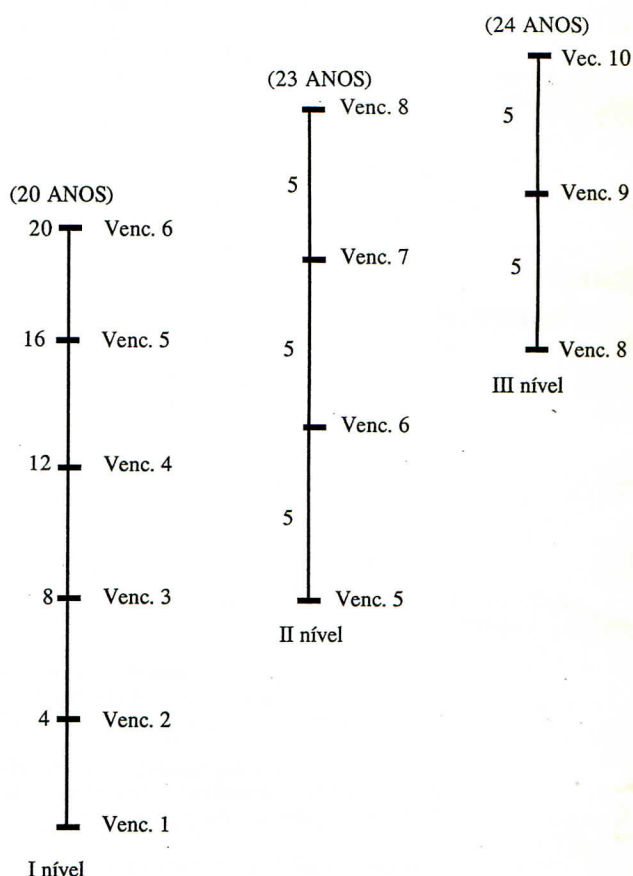
2. Para efeitos de aposentação voluntária, aos educadores de infância e aos docentes do 1.º ciclo do ensino básico com 30 anos de serviço, será concedida a bonificação necessária para perfazer 36 anos de serviço.

3. Ainda para efeitos de aposentação voluntária, aos docentes portadores de habilitação para o ensino de alunos portadores de deficiência, cada ano leccionado exclusivamente com esse tipo de alunos é contado com um acréscimo de 25%.

NOTA 4: Não se pode aceitar o abaixamento do limite de idade para o exercício de funções docentes sem o estabelecimento de uma cláusula transitória para os professores que tinham como expectativa trabalharem até perfazerem o tempo de serviço necessários à aposentação por inteiro.

Em relação aos educadores de infância e docentes do 1.º ciclo do ensino básico, o limite de 60 anos já tinha sido ultrapassado e é ilógico quando se prevê uma antecipação de reforma compensadora da não redução da componente lectiva no decurso da carreira.

ESTRUTURA DA CARREIRA



Grelha a que se refere o ponto 13. do capítulo da Carreira (VI — 2.º).

Reivindicar * Dialogar * Formar * Informar

A FORÇA DA FNSP

Propriedade: *Federação Nacional dos Sindicatos de Professores* • Directora: *Maria Manuela Teixeira*
Distribuído por: *F.N.S.P.* • Redacção: *Rua D. João IV, 610 - 4000 PORTO*
Fotocomposição e Impressão: *Tipografia Nunes, Lda. - 4000 PORTO*