



SINDICATO DOS PROFESSORES DA MADEIRA

membro da Fenprof

Rua Elias Garcia, Edifício Elias Garcia I, Bloco V – 1º A

9054-525 FUNCHAL

Telefone: 291 206360 /1 Fax: 291 206369

E-mail: spm@netmadeira.com

PROPOSTAS DO SPM PARA UM ESTATUTO DA CARREIRA DOCENTE REGIONAL

Preâmbulo

Importância do ECD para os docentes e para o sistema educativo regional

O Sindicato dos Professores da Madeira (SPM) defende que um sistema educativo de qualidade tem de contar com profissionais de educação reflexivos, críticos, científica, pedagógica e intelectualmente preparados para actuarem nos diferentes contextos em que tiverem de exercer a sua profissão.

A massificação do ensino e as questões colocadas pela globalização e pela sociedade do conhecimento exigem que, cada vez mais, se dê à docência outros espaços que possam contribuir para a construção responsável da sua profissionalidade.

Os professores e educadores desenvolvem a sua acção educativa “num contexto de especificidade humana que torna inconcebível a redução da função docente a uma dimensão meramente técnica ou instrumental” (Baptista, 2005). Daí que os docentes não deverão ser “funcionarizados” no exercício da sua profissão ou na avaliação do trabalho por si desenvolvido.

Neste sentido, encaramos o Estatuto da Carreira Docente como um instrumento essencial na definição da ética e da deontologia dos docentes nas suas obrigações e nos seus direitos perante a sociedade e o sistema educativo. É, por estas mesmas razões, um instrumento essencial para a melhoria da qualidade da educação no nosso país.

Posições do SPM em relação a matérias de um Estatuto da Carreira Docente na RAM

As matérias que seguidamente apresentamos com algum detalhe não se esgotam, nem reflectem posições enquistadas do SPM. Constituem princípios que defendemos, mas que encaramos sempre como pontos de partida para uma efectiva negociação e consubstanciem alguns dos itens que consideramos fundamentais.

Neste documento constam alguns dos itens que consideramos fundamentais.

1. FORMAÇÃO DE PROFESSORES E EDUCADORES DE INFÂNCIA

Desde há muito que se vem reconhecendo que a profissão docente requer conhecimentos e competências que só podem ser obtidas no quadro de uma formação profissional altamente qualificada, do ponto de vista pedagógico, e de elevado nível, do ponto de vista científico.

Formação que deve ser entendida como um processo permanente que começa quando o jovem professor tem acesso à formação inicial, primeira etapa de um percurso que deverá manter-se ao longo de toda a sua carreira profissional. O conceito de formação de professores identifica-se, cada vez mais, com o processo de desenvolvimento do professor, pelo que a formação inicial, a formação contínua e a formação acrescida ou especializada não são mais que momentos diferentes, mas absolutamente complementares de um mesmo processo de desenvolvimento de competências profissionais.

1.1 - Formação inicial

O Sindicato dos Professores da Madeira considera que a melhoria de qualidade da educação e a valorização da profissão docente exige uma formação inicial de nível superior e de igual duração para todos os níveis e sectores de ensino que integra as componentes científica, pedagógica, didáctica, cultural, social e profissional.

A qualificação para a docência tem de ser adquirida através de cursos de nível superior, sendo o último ano dedicado, obrigatoriamente, ao estágio profissional.

A organização curricular dos cursos deve respeitar de forma equilibrada as componentes científicas e pedagógico-didácticas, não descurando a formação geral, voltada para a abordagem das problemáticas actuais que exigem a intervenção da/na escola.

Assim, o SPM defende a institucionalização de parcerias entre as instituições de ensino superior responsáveis pela formação de professores e as escolas enquanto contextos de trabalho.

Nesta perspectiva, o ano de estágio comum a todos os níveis e grupos de docência, deve desenvolver-se através de actividades diferenciadas, com a responsabilização por parte do docente estagiário por grupos/turmas.

Este tipo de estágio de integração profissional permitirá recentrar a formação de docentes nas escolas onde desenvolvem as suas práticas pedagógicas, permitindo percursos de formação centrados nos contextos reais da profissão e nas necessidades reais do sistema e dos docentes. Para além do mais, fomentará, igualmente uma atitude cooperativa, activa e crítica face à natureza do serviço docente.

Por corresponder ao 1º ano de exercício, deve ser considerado como tempo efectivo de serviço prestado em funções docentes, e como tal remunerado.

1.2 - Formação contínua

A formação contínua é um direito e um dever dos docentes e, como tal, deve estar inscrita na legislação relativa ao sistema educativo e assegurada, preferencialmente, pelas instituições educativas.

Deve satisfazer dois tipos de necessidades essenciais:

- a) individuais dos docentes;
- b) do sistema educativo e das escolas.

A formação contínua deverá contemplar vários domínios e níveis de aprofundamento nas áreas científicas e específicas da docência, da educação e da prática profissional, permitindo a actualização e desenvolvimento dos docentes e facilitando a mobilidade entre níveis de ensino.

É fundamental que se encontrem formas mais eficazes de interacção e articulação entre os contextos de trabalho e as instituições formadoras.

Todos os docentes deverão usufruir de dispensas para formação contínua que poderão incidir sobre qualquer uma das suas componentes de trabalho (lectiva ou não lectiva).

Dever-se-ão, igualmente, valorizar formações pedagógicas e ético-deontológicas de banda larga, tanto para salvaguardar aqueles docentes que, pelas características e especificidades das suas áreas de docência, se confrontam com grande escassez de formação nas suas áreas científico-didácticas, como para continuar a contribuir para uma formação transversal e interdisciplinar, enriquecedora da acção educativa de qualquer docente, seja qual for a sua área.

1.3 - Formação especializada e/ou qualificante

A formação especializada e/ou qualificante para outras funções ou actividades educativas é essencial para servir de suporte ao exercício de funções que, pela sua especificidade, requerem conhecimentos especializados.

Este tipo de formação, sendo obrigatoriamente ao nível de pós-graduação ou de aquisição de novos graus académicos, deve ser obtida em instituições de nível superior, de acordo com os critérios legalmente estabelecidos para este tipo de formação.

Num período transitório, este tipo de formação deverá ser facultada aos docentes que desenvolvem funções ou actividades educativas e não acederam ainda a qualquer tipo de formação especializada, sem perder nunca de vista todos aqueles docentes que, possuindo o grau académico de “bacharel”, não conseguiram ainda aceder aos complementos de formação.

2. CONCURSOS

O SPM sempre defendeu que o processo de recrutamento e selecção de pessoal docente deve revestir obrigatoriamente a forma de concurso: interno, externo e de contratação.

Por razões que decorrem da necessidade de conferir aos docentes e às escolas a estabilidade que se reconhece indispensável ao seu bom desempenho, defendemos a continuidade dos Quadros de Escola, como forma de satisfazer as necessidades permanentes dos estabelecimentos de educação e ensino.

Os docentes podem ainda ser integrados em Quadros de Zona Pedagógica destinados a satisfazer necessidades não permanentes dos estabelecimentos de educação e ensino, a substituir docentes dos quadros de escola, a desenvolver actividades de educação extra-escolar, a apoiar estabelecimentos de educação e de ensino que ministrem áreas curriculares específicas ou manifestem exigências educativas especiais, bem como a garantir a promoção do sucesso educativo.

Deve ser salvaguardada a intercomunicabilidade, não apenas dos docentes que vêm do Continente e da Região Autónoma dos Açores, mas também, dos docentes em exercício na RAM para o Continente e Região Autónoma dos Açores.

3. ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES DOCENTES POR OUTROS FUNCIONÁRIOS

O desempenho de funções docentes por outros funcionários da Administração Pública ou por técnicos especializados em áreas tecnológicas, artísticas, vocacionais ou outras atinge-se com profissionais devidamente habilitados científica e pedagogicamente. Nos casos em que o contributo dos técnicos seja comprovadamente necessário, defendemos que sejam supervisionados por docentes devidamente habilitados, por forma a garantir a componente didáctico-pedagógica.

4. PERÍODO PROBATÓRIO

O período probatório deverá corresponder ao primeiro ano de serviço, com um contrato de duração igual a um ano escolar. O docente, nesse período, será acompanhado e apoiado, nos planos pedagógico e científico, por um professor do quadro, do mesmo grupo de docência, indicado pelo órgão pedagógico da escola. O período probatório deverá ser entendido como um período de enriquecimento e integração na profissão, que no final será avaliado. Em caso de avaliação negativa, deverá ser permitida, ao docente, a repetição do período probatório, sem interrupção funcional, devendo desenvolver um projecto individual de formação e acção pedagógica que possibilite ao docente superar os aspectos do seu desempenho profissional identificados como negativos no respectivo processo de avaliação.

5. CONTRATO

O SPM propõe que se mantenha a forma de Contrato Administrativo de Provedimento.

6. NATUREZA E ESTRUTURA DA CARREIRA

6.1 - Princípios:

Relativamente à organização e à estrutura da Carreira Docente, o Sindicato dos Professores da Madeira defende os seguintes princípios:

1. Uma carreira única para todos os docentes, desenvolvida em escalões, com ingresso e topo diferenciados, consoante se trate de docentes bacharéis ou licenciados, recusando quaisquer constrangimentos de carácter administrativo.
2. O ingresso na carreira dependente da habilitação profissional e do acesso a uma vaga de quadro.
3. A remuneração do docente profissionalizado sem vaga de quadro, pelo mesmo índice de vencimento do docente na carreira com igual tempo de serviço (contrato administrativo de provimento).
4. A progressão na carreira associada à avaliação do desempenho e à contagem integral do tempo de serviço.
5. A aquisição de graus académicos, as formações acrescidas ou especializadas bem como as avaliações de desempenho que possam vir a ser consideradas excepcionais e relevantes para o sistema educativo devem ser tidas como factores de aceleração na progressão na carreira.

É com base nestes princípios que o SPM defende um Estatuto de Carreira Docente que considere uma carreira única, horizontal, organizada por escalões, cuja progressão dependa de um processo de avaliação do desempenho rigoroso e exigente, mas expurgado de quaisquer mecanismos administrativos de controlo do seu desenvolvimento, tais como cotas, vagas de acesso ou provas de candidatura selectivas. O tempo necessário para atingir o topo da carreira não deverá ser superior aos 26 anos que estavam previstos no Dec-Lei 312/99.

É também com base nestes princípios que o SPM considera que o desempenho de funções de coordenação pedagógica ou outras de natureza específica ou especializada, necessárias ao bom funcionamento das escolas não podem, nem devem, ficar dependentes de categorias hierarquizadas cujo objectivo, todos o reconhecemos, é o de impedir, administrativamente, a possibilidade de todos os docentes poderem ter acesso ao topo da carreira. Afirmamos, convictamente, que, para além de desnecessário, será mesmo prejudicial ao normal funcionamento das escolas, ao colocar em causa o trabalho cooperativo e de colaboração que sempre deve existir no exercício desses cargos.

6.2 - Progressão na Carreira

Conforme já atrás referimos, a progressão deverá depender do tempo de serviço e da avaliação do desempenho, sendo que a atribuição de uma classificação positiva deverá garantir a contagem do tempo de serviço para efeitos de progressão, bem como todos os direitos ao desenvolvimento na carreira.

Deverão, no entanto, prever-se factores de aceleração e de retardamento na progressão:

- a) **Aceleração** – Aquisição de novos graus académicos; atribuição da menção de “Muito Bom”.
- b) **Retardamento** – Atribuição de uma classificação negativa, por uma só vez ou duas interpoladas. Neste caso, para além de o módulo não contar para progressão, o docente deverá sujeitar-se a um plano específico de formação acompanhada, podendo, a seu pedido, requerer uma avaliação intercalar passado metade do tempo previsto para o escalão em que ficou retido.

Efeitos dos Factores de Aceleração

- a) **Pós-Graduações ou Formações Especializadas** – aceleração de um ano na progressão
- b) **Mestrado** – aceleração de dois anos na progressão
- c) **Doutoramento** – aceleração de quatro anos na progressão
- d) **Atribuição de “Muito Bom”** – aceleração de um ano, até um máximo de quatro anos.

7. AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

A avaliação permite a adequação do sistema educativo às necessidades manifestadas pela comunidade no âmbito da educação. É um acto reflexivo que permite reinvestir na reformulação do trabalho docente. Nesse sentido consideramo-la um elemento essencial na melhoria da qualidade da educação e do ensino, promovendo o desenvolvimento pessoal e profissional do professor e do educador.

Defendemos uma avaliação orientada para o aperfeiçoamento da actividade docente, com um carácter formativo e formador que se articula, de modo inequívoco, com a formação contínua, como forma de ajudar e orientar o docente para a melhoria do seu desempenho profissional.

Defendemos como **objectivos da avaliação do desempenho docente:**

- *Verificar as condições de exercício da acção pedagógica e a eficácia profissional dos docentes de forma contextualizada;*
- *Contribuir para a melhoria da acção pedagógica e da eficácia profissional dos docentes;*
- *Contribuir para a realização e aperfeiçoamento individual do docente;*
- *Permitir a inventariação das necessidades de formação, admitindo que, em circunstâncias específicas, possam também ser de reconversão profissional do pessoal docente;*
- *Detectar os factores que influenciam o rendimento profissional do pessoal docente;*
- *Facultar indicadores de gestão em matéria de pessoal docente;*
- *Promover o trabalho de cooperação entre os docentes, tendo em vista a melhoria dos resultados escolares.*

7.1 - Periodicidade

Deverá ter a periodicidade de cada escalão, sendo feitos registos anuais. O docente deverá ser informado ao longo do módulo de tempo do escalão de eventuais aspectos negativos verificados no seu desempenho, a fim de os corrigir.

7.2 - Intervenientes no processo de avaliação do desempenho

- O avaliado
- Uma comissão coordenadora da avaliação
- O órgão de gestão da escola

A comissão coordenadora terá o papel principal na avaliação dos docentes. Será constituída por:

Pré-escolar e 1º CEB:

- 5 professores, do quadro de escola, com pelo menos 15 anos de serviço, eleitos no Conselho Pedagógico/Conselho Escolar

2º, 3º CEB e Secundário:

- 4 professores, do quadro de escola, com pelo menos 15 anos de serviço, eleitos no Conselho Pedagógico aos quais se juntará o delegado da disciplina do professor avaliado.

Em caso de impossibilidade de cumprimento destes dois requisitos, remete-se para regulamentação.

O órgão de gestão participa no processo, desencadeando-o e homologando a respectiva classificação.

7.3 - Processo de avaliação

Na eventualidade de existirem fichas de auto-avaliação e avaliação, estas deverão ser de tipo aberto, dando espaço à reflexão crítica e a justificações da atribuição de classificação. A elaboração destas fichas tem que ser objecto de negociação colectiva.

Da avaliação cabe recurso nos termos da lei.

7.4 - Itens de avaliação

A avaliação deverá incidir sobre:

- *Preparação e organização das actividades lectivas;*
- *Relação pedagógica com os alunos;*
- *Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos.*
- *Nível de assiduidade;*
- *Participação dos docentes na escola e apreciação do seu trabalho colaborativo em projectos conjuntos de melhoria da actividade didáctica e dos resultados das aprendizagens;*
- *Acções de formação contínua concluídas;*
- *Exercício de outros cargos ou funções de natureza pedagógica;*
- *Dinamização de projectos de investigação, desenvolvimento e inovação educativa e sua correspondente avaliação;*

Em relação à assiduidade, entendemos que as faltas ao serviço, legalmente justificadas, não poderão implicar impedimento na progressão por efeitos da avaliação do desempenho.

7.5 Sistema de classificação

As menções qualitativas deverão ser:

Insuficiente	0 a 4,9
Bom	5 a 7,9
Muito Bom	8 a 10

7.6 Efeitos da avaliação

Insuficiente – Implica a não contagem do período a que respeita para efeitos de progressão. O docente sujeita-se a um plano específico de formação e acompanhamento e poderá, a seu pedido, ser de novo avaliado, passado metade do tempo previsto para o escalão em que ficou retido (avaliação intercalar).

Bom – Implica a progressão na carreira.

Muito Bom – Implica a aceleração de 1 ano na progressão até ao máximo de 4. A atribuição desta qualificação não estará sujeita a qualquer cota ou outro tipo de constrangimento administrativo.

8. AVALIAÇÃO DOS PROFESSORES DESTACADOS, REQUISITADOS, EM COMISSÃO DE SERVIÇO

Sempre que os professores exerçam funções docentes ou equiparadas a funções docentes deverão reger-se pela avaliação do desempenho prevista para os restantes docentes. Se exercerem funções técnico-administrativas deverão reger-se pelo sistema previsto para as funções em causa, com as necessárias adaptações às notações da função docente.

9. HORÁRIOS DE TRABALHO/REDUÇÕES

Reconhecendo a profissão docente como altamente desgastante pelas exigências psíquicas e sociais do seu desempenho, impõe-se a redução progressiva da componente lectiva no horário semanal dos professores e educadores.

A componente lectiva dos docentes abrange todas as actividades directas com os alunos na sua componente curricular ou que dela decorrem e constituem reforço desta, incluindo a que se efectua fora do espaço da sala de aula, bem como a substituição de outros docentes. Quando o serviço prestado na componente lectiva for para além do legalmente exigido, será considerado como serviço docente extraordinário.

Não poderão ser organizados horários que impliquem a prestação diária de mais de cinco tempos lectivos consecutivos, bem como a prestação de serviço, lectivo ou não lectivo, nos três turnos, no mesmo dia, ou, ainda, a prestação de mais de 7 horas de trabalho diário.

Defendemos que a componente lectiva para os docentes da educação Pré-Escolar e do 1º CEB seja de 22 horas e para os restantes sectores (2º, 3º CEB e Ensino Secundário e Educação e Ensino Especial) 20 horas.

Considerando o desgaste do exercício da função docente, é nosso entendimento que todos os docentes, sem excepção, devem usufruir de redução da componente lectiva.

10. CONTAGEM DE TEMPO DE SERVIÇO DE DOCENTES EM MOBILIDADE

Relativamente ao item “contagem de tempo de serviço dos docentes em situação de mobilidade na Administração Pública e no Ensino Particular e Cooperativo”, consideramos instrumentos de mobilidade:

- Concurso;
- Permuta;
- Requisição;
- Destacamento;
- Comissão de serviço;

O tempo de serviço prestado em qualquer destas formas de mobilidade, deve ser sempre considerado como serviço docente efectivo pelo que terá de ser contado na íntegra. Por esta razão, entendemos que o tempo de serviço prestado como contratado deve ser sempre relevado, em todas as situações, para efeitos de integração e progressão, desde que cumpridos os requisitos exigidos aos docentes que já se encontrem na carreira.

Atendendo ao normativo legal que impôs o congelamento de carreiras, defendemos que o tempo de serviço prestado desde 29/8/2005 deverá ser considerado para efeitos de progressão e por isso contabilizado nas disposições transitórias para o novo estatuto regional.

11 – FALTAS POR CONTA DO PERÍODO DE FÉRIAS

Porque o gozo do período de férias pelos docentes está limitado a um período do ano muito restrito, defendemos que se aplique, aos docentes, o regime geral dos funcionários e agentes da administração pública, sobre as faltas por conta do período de férias.

12 - ACUMULAÇÃO DE FÉRIAS

O regime de acumulação de férias deve seguir as regras da lei geral da Administração Pública, tendo como limite máximo de dias o período que vai desde o termo de um ano lectivo e o início do ano lectivo seguinte.

Se a acumulação ocorrer por conveniência de serviço, ao docente é garantido, salvo acordo em contrário, o gozo de metade das férias a que tiver direito no ano a que as mesmas se reportam.

13 - REGIME DISCIPLINAR

A aplicação do regime disciplinar aos funcionários e agentes da Administração Pública visa regular a conflituosidade resultante das relações laborais e, inevitavelmente, interpessoais que se estabelecem no local de trabalho. Porque o acompanhamento e análise objectiva dos conflitos exige o distanciamento necessário, defendemos, em sede do ECD, a separação das competências para a instauração do processo, para a nomeação de instrutor e para a apresentação de propostas de suspensão preventiva.

Em relação ao prazo de suspensão preventiva, defendemos que o mesmo não deve ultrapassar o prazo máximo estabelecido na lei geral, dado o impacto negativo ao nível psicológico, profissional e social que este procedimento acarreta para os docentes em causa.