

CARREIRA DOCENTE

Relativamente à Carreira Docente discordámos desde o primeiro momento com a introdução de categorias hierarquizadas.

Ao serem criadas categorias hierarquizadas - "Professor e Professor Titular" transmitiu-se uma falsa ideia à comunidade educativa da existência de professores de 1.^a e 2.^a categorias, facto que causou grandes perturbações nas escolas, de concorrência e mau estar, que nada abonaram para um desejável clima de estabilidade e confiança, propiciadoras de boas práticas e aprendizagens de qualidade.

EM ALTERNATIVA PROPOMOS:

- Uma categoria e uma carreira única:

A duração da carreira será de 28 anos, estruturada em 8 escalões, com a duração de 4 anos cada, a que correspondem índices de remuneração diferenciados. O índice remuneratório do último escalão corresponde ao índice remuneratório do topo da carreira técnica superior da administração pública:

ESCALÕES	1.º	2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º
N.º ANOS	4	4	4	4	4	4	4	
ÍNDICES REMUNERATÓRIOS	167	196	225	254	283	312	341	370

- Dois níveis de Progressão:

Progressão Regular

A progressão "Regular" na carreira docente consiste na transição de escalão e depende das seguintes condições:

Da permanência dos respectivos anos no escalão imediatamente anterior, computados como tempo de serviço efectivo em funções docentes ou equiparadas;

Da avaliação do desempenho “Ordinária” com a menção qualitativa de “Desempenho adequado”;

Da frequência com aproveitamento, de módulos de formação contínua equivalentes, no mínimo, a 25 horas anuais, durante aquele período.

Progressão Especial

A progressão Especial na carreira docente consiste na mudança do 6.º para o 7.º escalão para progressão ao topo, concretizando-se da seguinte forma:

Este processo de avaliação inicia-se com a apresentação por parte do docente de um documento que traduza o trabalho desenvolvido na escola ou em funções equiparadas a serviço docente, que espelhe todo o seu percurso profissional, a apresentar a uma Comissão de Avaliação constituída para o efeito por:

- Um representante do docente;
- Um representante do Presidente do Órgão Pedagógico;
- O Coordenador do Departamento Curricular;
- Um representante da Direcção Executiva do Agrupamento de Escolas ou Escola não agrupada em que o docente presta serviço;
- Um representante designado pelo Ministério da Educação do mesmo grupo de recrutamento do avaliado, exterior ao Agrupamento ou à escola não agrupada.

O referido documento terá obrigatoriamente que ser defendido presencialmente pelo docente.

A menção qualitativa a atribuir, resultará da classificação quantitativa baseada em parâmetros a definir.

Para esse efeito, propomos as seguintes menções:

Desempenho Relevante - para se candidatar à obtenção desta menção, o docente terá, necessariamente, para além daquilo que é exigido a todos os outros, que solicitar a observação de três aulas. Este procedimento permitirá distinguir o mérito do docente bonificando, em tempo, o seu percurso no escalão seguinte.

Desempenho Adequado - progredirá ao 7.º escalão.

Desempenho Inadequado - não progredirá, mas poderá submeter-se a esta avaliação quantas vezes o desejar, atendendo ao facto de que, numa lógica formativa e não punitiva poderá, assim, melhorar o seu desempenho e atingir a todo o tempo a menção exigível para esta progressão especial, com inegáveis benefícios para a qualidade educativa.

Lisboa, 02 de Fevereiro de 2009

As organizações: SNPL, SEPLEU, SINAPE/FEPECI e SIPE