



Sindicato Independente
de Professores e Educadores

Sede Nacional:
R. Igreja de Cedofeita n.º 27
4050 - 306 Porto
Tel. 22 2076060 Fax: 22 2076069
E-Mail: sipe.nacional@gmail.com
Pág: www.sipe.pt

Comissão de Educação, Ciência e Cultura

Assunto: Avaliação de docentes contratados com menos de 180 dias de serviço docente

O actual ECD penaliza docentes pelo fato de estes não poderem ser avaliados, ou seja, existem docentes em regime de contrato de trabalho em funções pública a termo resolutivo que por motivos de saúde ou por motivos de gozo da licença parental não cumprem 180 dias de serviço efectivo, e, por tal não são avaliados no respectivo ano lectivo.

NO ENTANTO,

A relevância da avaliação na carreira docente é importante em várias vertentes e no que se refere aos docentes contratados é indispensável para:

1. a renovação da colocação, al. c) do nº 1 do artigo 40º do ECD, “ *O tempo de serviço dos docentes em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo que não satisfaça a verificação do requisito do período mínimo exigido para a avaliação de desempenho releva para todos os efeitos legais*”. (numero 2 do artigo 40º)
2. e a graduação profissional para efeitos de concurso, alínea c) do nº 5 do artigo 11º, “Um valor atribuído aos docentes em regime de contrato de trabalho em funções pública a termo resolutivo que na última avaliação de desempenho realizada nos termos do ECD tenham obtido a menção qualitativa de Muito Bom ou Bom.”, o que em termos de colocação poderá fazer toda a diferença.

CONTUDO,

3. o docente contratado apenas pode ser avaliado desde que preste serviço docente efectivo durante, pelo menos, 180 dias,” (numero 6 do artigo 42º).
4. E a renovação da colocação depende de vários requisitos cumulativos incluindo a avaliação de desempenho com um mínimo de BOM

ACONTECE QUE,

5. No que se refere à protecção da parentalidade, de acordo com o estipulado no Artigo 65.º, da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro,
“1 — Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:
 - a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;*
 - b) Licença por interrupção de gravidez;*
 - c) Licença parental, em qualquer das modalidades;”(…)*
6. E no que se refere às ausências ao serviço por motivo de doença constante do Despacho- Conjunto nº A-179/89-XI, ou seja, faltas dadas por doença incapacitante que exija tratamento oneroso e ou prolongado conferem ao trabalhador o direito a 18 meses e à prorrogação por 18 meses, do prazo máximo de 36 meses, não descontando para efeitos de antiguidade, promoção e progressão, alínea d) do artigo 185º e artigo 191º do Regime da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

O QUE SIGNIFICA QUE,

7. Conforme o número 7 do artigo 40º do ECD, com as alterações introduzidas pelo Decreto-lei nº 41/2012, de 21 de Fevereiro, aos docentes contratados que não cumprirem pelo menos 180 dias de tempo efectivo se poderá aplicar o disposto no numero 6 do mesmo artigo, de acordo com o qual,

8. “O disposto no número anterior do desempenho aos *docentes que permaneçam em situação de ausência ao serviço equiparada a prestação efectiva de trabalho que inviabilize a verificação do requisito de tempo mínimo para avaliação do desempenho.*” (sublinhado nosso)
9. E conforme o número 6 do mesmo artigo 40.º, “Os *docentes que exerçam cargos ou funções cuja enquadramento normativo ou estatuto salvaguarde o direito de progressão na carreira de origem e não tenham funções lectivas.*”

ACRESCE QUE,

- No momento da entrada em vigor das alterações ao ECD, introduzidas pelo DL nº 15/2007 de 19 de Janeiro, existiam docentes que se encontravam colocada no 3º escalão da estrutura e escala indicíaria aprovada pelo Decreto-Lei nº 312/99, de 10 de Agosto.
- De acordo com o seu registo biográfico, dos referidos docentes estes completaram três anos de tempo de serviço no 3º escalão da carreira docente aprovada pelo Decreto-Lei nº 312/99, de 10 de Agosto. (Doc. 1)
- Assim e de conforme com o estipulado no nº 2 do artigo 10 do regime transitório do ECD, aprovado pelo DL nº 15/2007, de 19 de Janeiro, esses docentes deveriam transitar para o 1º escalão da nova categoria de professor.
- Acontece que neste período alguns docentes, quer por motivo de licença de parentalidade quer por motivo de ausência por doença se encontram ausentes das suas funções.
- Pelo que não foi possível proceder á sua avaliação, por não preencher o requisito de tempo necessário para tal, conforme nº 4 do art. 42º do ECD, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 15/2007, de 19 de Janeiro.
- Ora o artigo 16º do Decreto-Lei n.º 15/2007, de 19 de Janeiro estabelece que “1- *A primeira progressão na estrutura da carreira fica con-*

dicionada à aplicação do novo regime de avaliação do desempenho (...)"

- No entanto permite que “2 – Para efeitos do número anterior, a avaliação de desempenho pode incidir sobre um módulo de tempo de serviço inferior a dois anos.”
- E o nº 3 do art. 16º permite ainda que “Na situação em que seja necessário ter em conta a avaliação do desempenho efectuada nos termos do Decreto Regulamentar n.º 11/98, de 15 de Maio, devem ser consideradas as menções qualitativas obtidas nos termos deste decreto-lei de acordo com a seguinte tabela de equivalência: À menção de Não satisfaz ou equivalente corresponde a menção qualitativa de Insuficiente; Às menções de Satisfaz e de Bom corresponde a menção qualitativa de Bom.”.
- Caso a progressão destes docentes se tivessem desenrolado normalmente estes docentes deveriam estar a ser abonados pelo 1º escalão da categoria de professor.
- E posteriormente, a partir de 2012 a serem remunerados pelo 2º escalão da categoria de professora.
- Estes docentes foram penalizados na progressão devido às suas faltas por motivo de saúde, ou por motivo do gozo da licença parental.
- Acresce o facto de nem lhe ser permitido proceder à avaliação intercalar o que significa que terão de esperar até ao fim do próximo ciclo de avaliação para poderem ser reposicionados na carreira.
- O que se traduz num alto prejuízo enorme pois estes docentes foram indevidamente privados de um aumento remuneratório a que teriam direito e que muita falta lhe faz.

ASSIM É ENTENDIMENTO DO SIPE QUE O MEC DEVERIA

Atribuir, aos docentes contratados nas situações supra referidas, para efeitos de graduação para concurso e renovação de colocação, a menção qualitativa que lhe tiver sido atribuída na última avaliação do desempenho.

Resolver a situação profissional dos docentes impedidos de progredir na carreira pelos motivos supra referidos de forma a não serem prejudicados na progressão na carreira.

Pois caso assim não seja estamos perante uma violação do direito de igualdade de acordo com o qual ninguém poder ser beneficiado nem prejudicado por causa da sua ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho, reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Porto, 13 de Junho de 2012

Com os melhores cumprimentos,

Pela Direcção

(A Presidente do SIPE)