

ACORDO DE PRINCÍPIOS

PARA A REVISÃO DO ESTATUTO DA CARREIRA DOCENTE

E DO MODELO DE AVALIAÇÃO

DOS PROFESSORES DOS ENSINOS BÁSICO E SECUNDÁRIO

E DOS EDUCADORES DE INFÂNCIA

Considerando as orientações políticas consagradas no Programa do XVIII Governo Constitucional em matéria de educação, em especial quanto ao desenvolvimento de processos negociais com as associações sindicais em matéria de valorização da profissão docente e de aperfeiçoamento da avaliação de desempenho dos professores e dos educadores de infância;

Considerando a vontade comum do Governo e das Organizações Sindicais Signatárias no sentido de, tendo em conta a experiência dos últimos anos e os pareceres entretanto recolhidos, promover uma revisão justa, séria e adequada do Estatuto da Carreira Docente e do modelo de avaliação dos professores e educadores de infância, de modo a valorizar a profissão docente e a contribuir para a qualificação da escola pública, em especial diferenciando, premiando e estimulando efectivamente o mérito e o bom desempenho, potenciando a dimensão formativa do processo de avaliação e racionalizando os respectivos procedimentos;

Considerando que não há modelos perfeitos, nem absolutamente consensuais e que todas as soluções são susceptíveis de reavaliação e aperfeiçoamento à luz da experiência;

Considerando que um acordo quanto aos princípios que devem presidir à revisão do Estatuto da Carreira Docente e do modelo de avaliação dos professores e educadores de infância só é possível com espírito de compromisso de parte a parte, sem rigidez absoluta quanto às posições de partida anteriores ao processo negocial;

Considerando, e reconhecendo, que Governo e Organizações Sindicais Signatárias fizeram um esforço real e significativo de aproximação de posições, tendo em vista a resolução dos problemas e a celebração do presente Acordo de Princípios;

Considerando que a existência de um Acordo justo e sério corresponde à vontade do Governo, das Organizações Sindicais Signatárias e dos docentes, servindo o interesse das escolas, das famílias e do País;

Considerando a necessidade de proporcionar às escolas e aos docentes um espírito de tranquilidade, que favoreça o cumprimento da missão da escola pública e assegure a prioridade ao trabalho com os alunos;

Considerando, finalmente, que os signatários se comprometem a permanecer fiéis ao teor e ao espírito deste Acordo no âmbito da elaboração dos diplomas legais e regulamentares que lhe darão seguimento.

O Ministério da Educação e as Organizações Sindicais Signatárias estabelecem o seguinte Acordo de Princípios para a Revisão do Estatuto da Carreira Docente e do Modelo de Avaliação dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário e dos Educadores de Infância:

I

Sobre a estrutura e o desenvolvimento da Carreira Docente

1. A carreira docente dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário é igual para todos os níveis de educação e ensino.
2. A carreira será estruturada com uma única categoria e com desenvolvimento indiciário em 10 escalões, de acordo com o mapa anexo, sendo que os módulos de tempo de serviço em cada escalão terão a duração de quatro anos, com exceção do 5.º escalão cuja duração será de apenas dois anos.
3. O ingresso na carreira depende das qualificações legalmente exigidas e da comprovação de mérito adequado à função docente, através de um processo

- selectivo que incluirá uma prova pública de ingresso e aprovação no final de um período probatório de um ano, em que é obrigatória a observação de aulas no âmbito da avaliação da prática docente.
4. A progressão ao escalão imediatamente superior da carreira dependerá, em regra, da conjugação dos seguintes elementos:
 - a. Tempo de serviço no escalão anterior;
 - b. Mérito traduzido na classificação obtida na avaliação de desempenho;
 - c. Formação contínua ou especializada efectuada.
 5. A progressão aos 3.º, 5.º e 7.º escalões dependerá da fixação anual de vagas, sem prejuízo da progressão, independentemente de qualquer contingentação, por parte dos docentes que revelem mérito mais elevado, traduzido, em termos a regular, nas classificações de Muito Bom e de Excelente em sede de avaliação de desempenho. Para a progressão aos escalões 3.º e 5.º é também necessário que a avaliação precedente inclua a observação de aulas (nos termos referidos *infra*).
 6. O preenchimento das vagas far-se-á de acordo com uma lista graduada em função do resultado da avaliação do desempenho e demais elementos relevantes para a progressão.
 7. Os docentes que tenham sido avaliados com Bom e que não tenham obtido vaga na progressão ao 3.º, 5.º ou 7.º escalões, têm, no ano seguinte, prioridade no acesso àquelas vagas, imediatamente a seguir aos docentes que tenham progressão garantida em razão das classificações de Muito Bom e Excelente.
 8. Os docentes avaliados com duas menções qualitativas consecutivas de Excelente ou de Excelente e Muito Bom, neste último caso independentemente da ordem, têm bonificação de um ano para progressão na carreira no escalão seguinte.
 9. Os docentes avaliados com duas menções qualitativas consecutivas de Muito Bom têm bonificação de seis meses para progressão na carreira no escalão seguinte.
 10. Os docentes dos dois últimos escalões da carreira que possuam formação adequada para o efeito poderão, sem efeitos definitivos na carreira, candidatar-se a uma especialização funcional para o exercício exclusivo ou predominante de funções de supervisão pedagógica, gestão da formação, desenvolvimento curricular e avaliação de desempenho.

11. A atribuição de funções de especial responsabilidade, em particular de coordenação, orientação e supervisão pedagógica, bem como de avaliação de desempenho, serão reservadas aos docentes posicionados pelo menos no 4.º escalão da estrutura da carreira, preferencialmente detentores de formação especializada e, de entre eles, sempre que possível, aos docentes dos dois últimos escalões da carreira que tenham optado pela especialização funcional correspondente. Por razões devidamente fundamentadas, também os docentes posicionados no 3.º escalão poderão exercer as funções referidas, desde que possuam formação especializada.

II

Sobre a avaliação do desempenho

12. São objectivos essenciais da avaliação do desempenho:
- a. Melhorar a qualidade do serviço educativo e do desempenho docente;
 - b. Desenvolver a avaliação num processo de acompanhamento e supervisão da prática docente;
 - c. Valorizar o trabalho e a profissão docente;
 - d. Identificar as necessidades formativas para um melhor desempenho;
 - e. Promover a prestação de contas quanto ao exercício da actividade profissional;
 - f. Assegurar instrumentos de desenvolvimento profissional e mecanismos de progressão na carreira que promovam, reconheçam e valorizem o mérito, estimulando a melhoria do desempenho.
13. A avaliação incide sobre as seguintes dimensões do desempenho profissional dos docentes:
- a. Profissional, social e ética;
 - b. Desenvolvimento do ensino e da aprendizagem;
 - c. Participação na escola e relação com a comunidade;
 - d. Desenvolvimento e formação profissional ao longo da vida.
14. A avaliação do desempenho tem por referência:

- a. Os objectivos e metas do projecto educativo e dos planos anual e plurianual de actividades da escola ou agrupamento;
 - b. Os objectivos individuais, de apresentação facultativa (precedendo o procedimento de avaliação), quando o avaliado pretenda ver pré-fixados os termos do seu contributo individual para os objectivos supra-referidos que relevam para a avaliação.
15. A avaliação do desempenho desenvolve-se em ciclos de dois anos lectivos.
16. O procedimento de avaliação é constituído por três elementos:
- a. Relatório de Auto-avaliação, a apresentar pelo docente;
 - b. Observação de Aulas (pelo menos duas por ano lectivo) e registo da respectiva avaliação, dependente de requerimento dos interessados, mas condição de acesso às classificações mais elevadas e a certos escalões da carreira (nos termos referidos *infra*);
 - c. Ficha de avaliação global e atribuição da classificação final.
17. O Relatório de Auto-avaliação é apresentado pelo próprio docente, com regras de elaboração simplificadas e com padrões mínimos de uniformização. O referido relatório poderá abordar, entre outros, os seguintes aspectos: (a) breve descrição da actividade profissional do docente no período em avaliação; (b) contributo do docente para os objectivos e metas da escola; (c) elementos essenciais do seu desenvolvimento profissional no período em avaliação; (d) auto-diagnóstico e reflexão pessoal do docente sobre as suas actividades lectivas e não lectivas. Este Relatório inclui em anexo os necessários registos de assiduidade e de grau de cumprimento do serviço distribuído ou de participação em projectos e actividades, a fornecer pelo órgão de direcção da escola, bem como os certificados comprovativos da formação contínua ou especializada concluída e dos graus académicos obtidos ao longo do ciclo em avaliação. O Relatório inclui, ainda, uma proposta de programa de formação complementar.
18. A Observação de Aulas, fora do período probatório, tem sempre lugar a requerimento dos interessados, constituindo condição necessária para:
- a. Acesso às classificações de Muito Bom e de Excelente em sede de avaliação do desempenho;

- b. Progressão aos 3.º e 5.º escalões, sem prejuízo dos demais requisitos aplicáveis e do regime especial aplicável aos docentes que não tenham serviço lectivo distribuído.
19. Quando ocorra Observação de Aulas, cabe ao Relator (referido *infra*) proceder ao registo da respectiva avaliação, para efeitos de consideração no âmbito da avaliação global, bem como transmitir ao avaliado, numa perspectiva formativa, a sua apreciação sobre as aulas observadas.
 20. A ficha de avaliação global sintetiza e pondera todos os factores relevantes para a avaliação – funcionais, pedagógicos ou outros – e regista a atribuição da classificação final.
 21. O sistema de classificação e o regime dos efeitos da avaliação continuarão a assegurar mecanismos de garantia da diferenciação dos desempenhos, traduzida nas menções qualitativas de Excelente, Muito Bom, Bom, Regular e Insuficiente, bem como consequências efectivas da avaliação nas condições e no ritmo de progressão na carreira.
 22. A avaliação dos docentes é coordenada em cada escola ou agrupamento por uma Comissão de Coordenação da Avaliação, em que será assegurada a representação de todos os níveis de ensino existentes e que será constituída no âmbito do Conselho Pedagógico, com a seguinte composição:
 - a. O Presidente do Conselho Pedagógico, que preside;
 - b. Três outros docentes do Conselho Pedagógico.
 23. A avaliação dos docentes compete a um Júri de Avaliação, a qual tem uma composição fixa e um elemento variável consoante o docente avaliado, nos seguintes termos:
 - a. Na sua componente fixa, o Júri de Avaliação coincide com a Comissão de Coordenação da Avaliação;
 - b. Na sua componente variável, o Júri integra ainda um outro docente, com funções de Relator, a designar pelo Coordenador do Departamento Curricular a que pertence o avaliado.
 24. Quanto ao Relator:

- a. O Relator tem de pertencer ao mesmo grupo de recrutamento do avaliado, não pode ter um posicionamento na carreira inferior ao deste, e, sempre que possível, deverá ter grau académico igual ou superior ao do avaliado;
 - b. Quando se trate de avaliar o docente com posicionamento mais elevado na carreira, o Relator será o próprio Coordenador do Departamento, se este pertencer ao mesmo grupo de recrutamento ou, se não for esse o caso, será o docente do mesmo grupo de recrutamento com posicionamento na carreira mais próximo do do avaliado;
 - c. Compete ao Relator acompanhar e apoiar o processo de desenvolvimento profissional do avaliado, proceder à Observação de Aulas (se a ela houver lugar) e ao respectivo registo, bem como apreciar o Relatório de Auto-Avaliação, assegurar uma entrevista individual com o avaliado se este a requerer e, subsequentemente, apresentar ao júri de Avaliação uma proposta de ficha de avaliação global e de classificação final a atribuir;
 - d. Compete ainda ao Relator manter uma interacção permanente com o avaliado, tendo em vista potenciar a dimensão formativa do processo de avaliação, identificar as necessidades formativas e, ponderando a proposta do avaliado, propor ao júri de Avaliação a aprovação autónoma de um programa complementar de formação, cujo cumprimento será ponderado no ciclo seguinte de avaliação.
25. Os Relatores que não realizem tarefas de avaliação ao abrigo da especialização funcional referida em 10, beneficiarão da redução de um tempo lectivo por cada três docentes em avaliação.
26. Quanto às deliberações do Júri de Avaliação e respectivo recurso:
- a. O Júri de Avaliação decide por maioria simples, tendo o seu Presidente voto de qualidade;
 - b. O Júri de Avaliação, para além da classificação final e da aprovação de um programa complementar de formação, pode emitir recomendações destinadas à melhoria das práticas pedagógicas e à qualificação do desempenho profissional;
 - c. Da decisão do Júri de Avaliação cabe recurso para um Júri Especial de Recurso, composto por um docente eleito pelo Conselho Pedagógico de

entre os seus membros, que preside, o Relator e um docente da escola ou do agrupamento indicado pelo recorrente.

27. Será desenvolvido um Programa de Formação Especializada para Avaliadores, tendo em consideração os termos de referência a apresentar pelo Conselho Científico para a Avaliação de Professores.
28. O processo de avaliação é objecto de acompanhamento pelo Conselho Científico para a Avaliação de Professores.
29. A avaliação externa das escolas aprecia também a execução do processo de avaliação do desempenho.
30. O Ministério da Educação assegura o funcionamento de um Gabinete de Apoio à Avaliação que, ao nível central, garante o apoio técnico e o aconselhamento necessário à boa execução do processo de avaliação.
31. Sem prejuízo do acompanhamento permanente pelo Conselho Científico para a Avaliação de Professores e pelas demais entidades relevantes, o modelo resultante do presente processo de revisão será sujeito, no final do segundo ciclo de avaliação, às alterações que a experiência vier a revelar necessárias, tendo em vista o seu aperfeiçoamento.

III

Sobre a transição entre modelos

32. Os lugares ocupados nas categorias de professor e professor titular são automaticamente convertidos em igual número de lugares da categoria única de professor.
33. Os docentes que, independentemente da categoria, se encontram posicionados nos escalões da carreira docente prevista no Decreto-Lei n.º 270/2009, de 30 de Setembro, transitam para a categoria única de professor da nova estrutura de carreira, mantendo os índices remuneratórios actualmente auferidos.
34. Da transição entre estruturas de carreira não pode decorrer diminuição do valor da remuneração base auferida pelo docente, nem ultrapassagens de posicionamento na carreira durante o período transitório.

35. O tempo de serviço já prestado pelos docentes no escalão e índice da estrutura da carreira definida pelo Decreto-Lei n.º 270/2009, independentemente da categoria, à data da transição, é contabilizado no escalão e índice de integração para efeitos de progressão na carreira.
36. São reposicionados no índice 299 todos os docentes que, no momento da entrada em vigor do decreto-lei, possuam cumulativamente pelo menos seis anos de serviço no índice 245 e tenham obtido no ciclo de avaliação de desempenho de 2007-2009 no mínimo a menção qualitativa de *Bom* e que na última avaliação de desempenho efectuada nos termos do Decreto Regulamentar n.º 11/98, de 15 de Maio, tenham obtido classificação igual ou superior a *Satisfaz*.
37. Serão ainda reposicionados no índice 299, quando perfizerem seis anos de serviço no índice 245, todos os docentes que, no momento da entrada em vigor do decreto-lei, possuam cumulativamente pelo menos cinco anos de serviço no índice 245 e tenham obtido no ciclo de avaliação de desempenho de 2007-2009 no mínimo a menção qualitativa de *Bom* e que na última avaliação do desempenho efectuada nos termos do Decreto Regulamentar n.º 11/98, de 15 de Maio, tenham obtido classificação igual ou superior a *Satisfaz*.
38. Os docentes que, no momento da entrada em vigor do decreto-lei, se encontrem no índice 299, incluindo os reposicionados por efeito dos números anteriores, progridem ao índice 340 de acordo com as seguintes regras:
 - a) Possuam seis anos de serviço no índice;
 - b) Obtenham na avaliação do desempenho:
 - i) Para os docentes em condições de progredir no ano de 2010, a menção qualitativa mínima de *Bom* referente ao ciclo de avaliação de 2007-2009, e a menção igual ou superior a *Satisfaz* na última avaliação do desempenho efectuada nos termos do Decreto Regulamentar n.º 11/98, de 15 de Maio
 - ii) Para os docentes em condições de progredir a partir do ano de 2011, a menção qualitativa mínima de *Bom*, referente ao ciclo de avaliação de 2007-2009 e seguintes.
39. Os docentes que progridam ao índice 340 no ano de 2010 devem permanecer neste índice cinco anos.

40. Os docentes que se encontrem no índice 340 progridem ao índice 370 de acordo com as seguintes regras:
- a) Até ao final do ano civil de 2012, desde que estejam posicionados no índice há pelo menos seis anos e tenham obtido na avaliação do desempenho duas menções qualitativas de *Muito Bom* ou *Excelente*;
 - b) Nos anos civis de 2013 e 2014, desde que estejam posicionados no índice há pelo menos seis anos e tenham obtido nos três ciclos da avaliação do desempenho pelo menos uma avaliação qualitativa de *Muito Bom* ou *Excelente* e nenhuma inferior a *Bom*;
41. O despacho governamental que fixar para o ano de 2010 o número de vagas para progressão ao 3º, 5º e 7º escalões assegurará contingentes suficientes para permitir a progressão de, respectivamente, pelo menos 80%, 50% e 30% dos candidatos estimados a cada um desses escalões.
42. São dispensados da avaliação do desempenho, mediante requerimento nesse sentido, os docentes que até ao final do ano escolar de 2010-2011 estejam em condições de reunir os requisitos legais para a aposentação ou queiram, nos termos legais, a aposentação antecipada.
43. Em conformidade com o disposto no Artigo 3º do Decreto Regulamentar nº 11/2008, de 23 de Maio, será garantido aos docentes a quem, na primeira avaliação realizada durante os anos escolares de 2007-2008 e 2008-2009, tenham sido atribuídas as menções qualitativas de *Regular* ou *Insuficiente*, o condicionamento dos efeitos da atribuição dessas menções ao resultado de nova avaliação a realizar no ano escolar imediatamente seguinte.

Lisboa, 28 de Dezembro de 2009.

ANEXO

Escalão	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Índice	167	188	205	218	235	245	272	299	340	370