



Sindicato Independente
de Professores e Educadores

Sede Nacional:
R. Anibal Cunha n.º 99
4050 - 306 Porto
Tel. 22 2076060 Fax: 22 2076069
E-Mail: sipe.nacional@gmail.com
Pág: www.sipe.pt

Exmo. Senhor
Ministro da Educação
Professor Doutor João Costa

Data: 30-10-2023

ASSUNTO EM ANÁLISE: POSSIBILIDADE DE OS DOCENTES CONTRATADOS E QUE TENHAM GOZADO DIREITOS PARENTAIS QUE OS IMPOSSIBILITOU DE TER AS 5 AVALIAÇÕES, APROVEITAREM O REGIME DE DISPENSA DA REALIZAÇÃO DO PERÍODO PROBATÓRIO, PODENDO MOBILIZAR A AVALIAÇÃO ANTERIOR

O SIPE, Sindicato Independente de Professores e Educadores com o objetivo de corrigir injustiças causadas pelo diploma que rege o período probatório, infra envia o Parecer acerca do assunto em epígrafe.

- Período Probatório e normas legais que o regem:

O Período Probatório regulado pelo art. 31º do ECD, por regra, tem a duração mínima de um ano escolar e corresponde ao 1º ano no exercício efetivo de funções docentes aquando do ingresso na carreira.

No entanto, o mesmo preceito legal prevê que este período probatório possa ser realizado, a pedido do docente, no primeiro ano de exercício de funções docentes antes do ingresso na carreira sempre que:

- o docente tenha sido recrutado no concurso externo ou para a satisfação de necessidades transitórias antes do início do ano letivo;
 - esse exercício de funções abranja o ano letivo completo
 - e o seu horário completo seja igual ou superior a 20 horas semanais
-



Sindicato Independente
de Professores e Educadores

Sede Nacional:

R. Anibal Cunha n.º 99

4050 - 306 Porto

Tel. 22 2076060 Fax: 22 2076069

E-Mail: sipe.nacional@gmail.com

Pág: www.sipe.pt

O referido dispositivo legal prescreve ainda que o período probatório é suspenso – sem prejuízo da manutenção dos direitos e regalias inerentes à continuidade do vínculo laboral - sempre que o docente se encontre em situação de ausências ao serviço legalmente equiparadas a prestação de trabalho efetivo por um período superior a 6 semanas consecutivas ou interpoladas, retomando ou iniciando, consoante o caso, o exercício efetivo das suas funções, logo que finda a suspensão, por forma a completar o período probatório em falta.

Sendo o período probatório do docente que faltar justificadamente por um período correspondente a 20 dias de atividade letiva repetido no ano escolar seguinte.

Em suma, a regra é a de que o docente realize o período probatório no seu primeiro ano de ingresso na carreira docente.

No entanto, sabe-se que tal situação, face às vicissitudes da realidade atual, é meramente ideal já que a maior parte do pessoal docente perfaz vários anos de exercício efetivo de funções antes de ingressar na carreira, com horários nem sempre completos e com colocações tardias, o que comprometeria a concretização do previsto.

Assim, o Governo, através de expedientes legais extraordinários, foi criando mecanismos de dispensa da realização do período probatório, obedecendo a certas condições

Através da Nota Informativa de 7 de Outubro de 2022, emitida pela Direção Geral da Administração Escolar referente ao Período Probatório 2022/2023, decidiu-se aplicar o Despacho nº 9488/2015, de 20 de Agosto e uniformizar os procedimentos da sua aplicação, nos seguintes termos relativamente à questão aqui em análise:



Sindicato Independente
de Professores e Educadores

Sede Nacional:
R. Anibal Cunha n.º 99
4050 - 306 Porto
Tel. 22 2076060 Fax: 22 2076069
E-Mail: sipe.nacional@gmail.com
Pág: www.sipe.pt

“nº8 Ficam dispensados da realização do Período Probatório, em 2022/2023, os docentes que reúnam, cumulativamente, os seguintes requisitos:

- a) *Contabilizem, pelo menos, 730 dias de serviço efetivo nos últimos 5 anos imediatamente anteriores ao ano escolar 2021/2022, ou seja, contabilizados entre o dia 1 de Setembro de 2016 e o dia 31 de Agosto de 2021, prestados em funções docentes no mesmo grupo de recrutamento em que o docente ingressou na carreira;*
- b) *Tenham, pelo menos, cinco anos de serviço docente efetivo com avaliação mínima de Bom, nos termos do ECD, ou seja, entre o ano escolar 2007/2008 e o ano escolar 2021/2022.”.*

Sendo que o Decreto Regulamentar nº26/2012 de 21 de Fevereiro, no nº5 do seu art. 5º prescreve que o ciclo de avaliação dos docentes em regime de contrato a termo tem como limite mínimo 180 dias de serviço letivo efetivamente prestado, isto é, permite que os docentes contratados que perfaçam 180 dias de serviço efetivo possam ser alvo dessa avaliação.

Por outro lado, a DGAE, através das Perguntas Frequentes, declara que:

“Os docentes em regime de contrato a termo resolutivo, em situação de ausência ao serviço equiparada a prestação efetiva de trabalho que inviabilize a verificação do tempo mínimo para a avaliação do desempenho, estabelecido pelo n.º 6 do art.º 42.º do ECD e pelo n.º 5 do art.º 5.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro, são avaliados pela menção qualitativa que lhes tiver sido atribuída na última avaliação do desempenho, desde que não inferior a Bom.



Sindicato Independente
de Professores e Educadores

Sede Nacional:
R. Anibal Cunha n.º 99
4050 - 306 Porto
Tel. 22 2076060 Fax: 22 2076069
E-Mail: sipe.nacional@gmail.com
Pág: www.sipe.pt

Neste caso, a entrega do relatório de autoavaliação não é um procedimento obrigatório, uma vez que não se encontram reunidos os requisitos estabelecidos n.º 5 do artigo 5.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 21 de fevereiro.”

“Os 180 dias de serviço letivo efetivamente prestado são apurados, independentemente da carga horária atribuída ao docente, nos termos do contrato ou contratos celebrados, estando incluídas as interrupções letivas e os dias de férias a que por lei o docente tem direito.”

NÃO OBSTANTE, através da Pergunta Frequente nº6 2022/2023 declara que:

*“... As avaliações do desempenho a considerar são todas as realizadas, independentemente do grupo de recrutamento, em anos seguidos ou interpolados, após a publicação do ECD, na redação do Decreto-Lei n.º 15/2007, de 19 janeiro, **excetuando-se as avaliações de desempenho, ao abrigo dos n.os 6 e 7 do art.º 40.º do ECD, na sua redação atual, que não podem ser consideradas para o computo das cinco avaliações exigidas.**”*

Posto isto, atente-se, antes de mais ao previsto nos referidos nºs 6 e 7 do art. 40º do ECD:

“nº6: os docentes que exerçam cargos ou funções cujo enquadramento normativo ou estatuto salvasgarde o direito de progressão na carreira de origem e não tenham funções lectivas distribuídas são avaliados, para efeitos do art. 37º (Progressão), pela menção qualitativa que lhe tiver sido atribuída na última avaliação do desempenho”



Sindicato Independente
de Professores e Educadores

Sede Nacional:
R. Anibal Cunha n.º 99
4050 - 306 Porto
Tel. 22 2076060 Fax: 22 2076069
E-Mail: sipe.nacional@gmail.com
Pág: www.sipe.pt

nº7: O disposto no nº anterior aplica-se 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”

ASSIM,

Forçoso é concluir que o explicitado entendimento da DGAE impede que os docentes que não foram avaliados por ausências ao serviço equiparadas a tempo de serviço efetivo, vão repescar a sua última avaliação para efeitos de dispensa do período probatório, aqui se enquadrando nomeadamente docentes grávidas que estiveram ausentes por licenças de gravidez de risco e docentes que gozaram as licenças parentais (bem como todos os outros docentes cujas faltas são consideradas para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo)!

Ora, **tal situação é completamente incompreensível e flagrantemente violadora dos meritoriamente crescentes direitos parentais, sendo esta interpretação obviamente inconstitucional.**

Para se perceber melhor esta afirmação, antes de mais, debrucemo-nos sobre as ausências ao serviço equiparadas a prestação de serviço efetivo e ao seu enquadramento legal

Desde logo a matéria respeitante a ausências equiparadas a serviço efetivo encontra-se regulada no ECD, considerando-se no art. 103º ausências equiparadas a prestação efetiva



Sindicato Independente
de Professores e Educadores

Sede Nacional:
R. Anibal Cunha n.º 99
4050 - 306 Porto
Tel. 22 2076060 Fax: 22 2076069
E-Mail: sipe.nacional@gmail.com
Pág: www.sipe.pt

de serviço, para além das consagradas em legislação própria, as enumeradas nas suas várias alíneas.

Mas atendendo à remissão estabelecida no art. 4º nº 1 da LTFP que determina que ao vínculo de emprego público é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no Código do Trabalho, sem prejuízo do que nela se encontre previsto, temos também que lançar mão à legislação laboral que estipula que determinadas faltas (justificadas), dada a sua natureza, devem ser consideradas como prestação efetiva de trabalho, sendo disso exemplo o previsto para o **regime de licenças, faltas e dispensas** (art. 65º do Código do Trabalho), em que as ausências resultantes das situações previstas nos nº 1 e 2, para além de **não determinarem perda de quaisquer direitos** (referindo-se o legislador a direitos como a contagem de antiguidade, progressões na carreira do trabalhador, entre outros) são consideradas como prestação efetiva de trabalho

Posto isto,

Dúvidas não podem restar de que o período de ausência deve ser contabilizado como tempo efetivo de serviço para todos os efeitos em que o seria se de facto o tivesse sido.

No entanto, como a situação de ausência ao abrigo de uma das referidas dispensas ou licenças implicou a impossibilidade de o docente ser avaliado, se lhe for vedada a impossibilidade de repescar a sua última avaliação, não só se viola diretamente a lei no que toca à perda de direitos, como se esvazia todo o conteúdo que essa equiparação a tempo de serviço efetivo pretendeu alcançar.

Não pode dessa forma a DGAE contrariar o que na lei está protegido de forma clara.



Sindicato Independente
de Professores e Educadores

Sede Nacional:

R. Anibal Cunha n.º 99

4050 - 306 Porto

Tel. 22 2076060 Fax: 22 2076069

E-Mail: sipe.nacional@gmail.com

Pág: www.sipe.pt

Vejam os,

O art.33º do CT, integrado na subsecção denominada Parentalidade estabelece que a maternidade e paternidade constituem valores sociais eminentes, tendo por tal os trabalhadores com essa condição, direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.

Sendo que no art. 35º-A se proclama de forma perentória a proibição de discriminação pelo exercício dos direitos de maternidade e paternidade – concretizados no art. 35º -, tornando proibidas, nomeadamente, discriminações remuneratórias, bem como afetações desfavoráveis em termos de progressão na carreira

Ora, não se entende assim que, o que o mesmo legislador impôs de forma inequívoca, venha agora violar através desta interpretação supra exposta.

Interpretação diversa, nomeadamente a seguida pela DGAE, é inconstitucional porque violadora do artigo 68º da Constituição, contrariando ainda a Convenção OIT sobre proteção da maternidade a que o Estado Português está vinculado bem como a Diretiva 92/85/CEE e, como se viu, as próprias orientações administrativas de entidades tuteladas pelo membro do Governo com tutela sectorial sobre as questões laborais.

O reconhecimento do direito em causa terá um reduzido impacto orçamental.

*

Em CONCLUSÃO: aos docentes em situação de ausência legalmente equiparada a serviço efetivo deve ser reconhecida a possibilidade de recurso à mobilização da última avaliação para efeitos de dispensa do período probatório.

E este o sentido que defendemos e que é o único defensável.



Sindicato Independente
de Professores e Educadores

Sede Nacional:
R. Anibal Cunha n.º 99
4050 - 306 Porto
Tel. 22 2076060 Fax: 22 2076069
E-Mail: sipe.nacional@gmail.com
Pág: www.sipe.pt

No mesmo sentido se pronunciaram, entre outros:

- **Parecer do Conselho Consultivo da PGR P0003351** que entre o mais refere:

“...Os direitos de protecção na maternidade e na paternidade são direitos fundamentais constitucionalmente consagrados no art. 68º da CRP, podendo mesmo ser considerados, em algumas das suas dimensões, como direitos análogos aos direitos, liberdades e garantias.”

“Esses direitos incluem a protecção no âmbito da relação laboral, seja qual for a sua natureza, forma ou características, tal como resulta dos nºs 3 e 4 daquele preceito...”

- **Parecer N.º 13/CITE/2003**

«Conclui-se, portanto, que, por analogia com o n.º 5 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de setembro, o direito à licença parental exercido por um/a funcionário/a público/a não determina a perda de quaisquer direitos, sendo considerada como prestação efectiva de serviço para todos os efeitos, salvo quanto à remuneração... deverá ser contado como tempo de serviço para efeitos de Concurso de Pessoal Docente o tempo correspondente à licença parental».

- **Directiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de Março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental celebrado entre a BUSINESSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES e que revoga a Directiva 96/34/CE (Texto relevante para efeitos do EEE)**

“A fim de garantir que os trabalhadores possam exercer o seu direito à licença parental, os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais tomam as medidas necessárias para proteger os trabalhadores contra um tratamento menos favorável



Sindicato Independente
de Professores e Educadores

Sede Nacional:
R. Anibal Cunha n.º 99
4050 - 306 Porto
Tel. 22 2076060 Fax: 22 2076069
E-Mail: sipe.nacional@gmail.com
Pág: www.sipe.pt

ou despedimento com fundamento no pedido ou no gozo da licença parental, nos termos da legislação, das convenções coletivas e/ou das práticas nacionais.”

Pelo exposto, solicitamos, reiteramos a necessidade urgente de reconhecer, **aos docentes em situação de ausência legalmente equiparada a serviço efetivo**, a possibilidade de recurso à mobilização da última avaliação para efeitos de dispensa do período probatório.

Aproveitamos ainda para solicitar a abertura urgente de um processo negocial com vista a extinguir, ou pelo menos minimizar as injustiças decorrentes da aplicação do período probatório.

Os meus melhores cumprimentos,

Júlia Azevedo

(Presidente da direção)
