

# PARECER DA FENPROF

## APRECIACÃO PRÉVIA

*O presente parecer reportar-se-á somente aos aspectos que a FENPROF continua a considerar carecerem de reformulação ou simples supressão em ordem a melhorar as condições de implementação do presente modelo de avaliação bem como o próprio modelo em si.*

*Os comentários são feitos reportando-se a artigos específicos do projecto do ME.*

*Entendemos que o presente projecto cumpre na generalidade o que foi negociado e resultou no acordo de princípios, ainda que o exceda em alguns aspectos que serão assinalados.*

*Entendemos, ainda, que o presente projecto consagrará aspectos que serão perniciosos quando implementados, na medida em que funcionam ao invés daquilo que é o perfil da Escola Pública e na medida em que será indutor de práticas que obstaculizam ou tornam mais complexo o desempenho propriamente dito. Esta posição foi, aliás, manifestada pela FENPROF durante a negociação do ECD, razão por que insistiu na necessidade de o primeiro momento de avaliação e eventual revisão do modelo ter lugar já no final do seu primeiro ciclo avaliativo.*

### Artigo 5.º

#### Periodicidade

A avaliação do desempenho dos docentes integrados na carreira desenvolve-se em ciclos de dois anos lectivos e reporta-se ao serviço prestado nesse período.

*COMENTÁRIO: A FENPROF considera que o processo de avaliação de desempenho deverá ter um momento formal uma só vez em cada escalão. Os ciclos bienais contribuem para uma visão demasiado presente da ADD uma vez que lhe conferem um cariz central, devendo esta situar-se na periferia daquilo que é fundamental: o desempenho. Os ciclos bienais, por outro lado, acentuam a "carga burocrática" e administrativa de que urge libertar os docentes.*

-----

## Artigo 7.º

### Elementos de referência da avaliação do desempenho

A avaliação do desempenho tem por referência:

- a) Os padrões de desempenho docente estabelecidos a nível nacional, sob proposta do Conselho Científico para a Avaliação de Professores;
- b) Os objectivos e as metas fixados no projecto educativo e nos planos anual e plurianual de actividades do agrupamento de escolas ou da escola não agrupada;

COMENTÁRIO: *Percebe-se e saúda-se a tentativa de homogeneização dos padrões de desempenho. Percebe-se e saúda-se que os referentes de tal desempenho sejam o Projecto educativo e Plano Anual de Actividades. Quanto ao que se refere na alínea c) do mesmo artigo comenta-se abaixo.*

-----

- c) Os objectivos individuais, sempre que o avaliado pretenda a fixação prévia dos parâmetros do seu contributo individual para os objectivos e as metas referidos na alínea anterior e/ou para áreas relevantes do seu desenvolvimento profissional.

COMENTÁRIO E PROPOSTA: *A avaliação dos contributos individuais não pressupõe o traçar de Objectivos Individuais. A qualidade da Escola consegue-se pelo que ela, enquanto instituição, consegue dar, promover, resolver e desenvolver junto da comunidade e tal depende de muito mais do que voluntarismos ou meros contributos individuais. O extraordinário na Escola Pública deveria ser a capacidade de cada um dar o seu melhor em prol do colectivo, deveria ser o esbater das individualidades e individualismos no emergir da excelência do grupo. Numa era de acentuado egotismo social, a escola deve constituir-se e assumir-se como veículo de preservação e promoção do bem comum, dos esforços conjuntos e dos sucessos partilhados. A individualização dos objectivos faz sentido numa empresa mas aniquila o espírito daquilo que deve ser a Escola Pública. Mais grave se torna esta alínea porque converte os O.I. num referente. **Este item deve ser suprimido.***

-----

## Artigo 8.º

### Objectivos individuais

- 1- A apresentação de objectivos individuais tem carácter facultativo e corresponde à formulação, pelos docentes interessados, de uma proposta que permita, no final do período de avaliação, melhor aferir o respectivo contributo para a concretização dos objectivos constantes da alínea b) do artigo anterior e/ou para áreas relevantes do desenvolvimento profissional do docente.
- 2- Os objectivos individuais são propostos pelo avaliado ao director do agrupamento de escolas ou escola não agrupada, considerando-se tacitamente aceites se, no prazo de 15 dias úteis a contar da sua entrega, o director não der qualquer indicação em contrário.
- 3- Os objectivos individuais podem ser redefinidos em função da alteração do projecto educativo ou dos planos anual e plurianual de actividades, bem como quando se verifique uma mudança de estabelecimento de educação ou de ensino.
- 4- Sempre que sejam apresentados objectivos individuais, estes constituem referência da auto-avaliação e da avaliação final.

COMENTÁRIO E PROPOSTA: *Acresce à argumentação utilizada no ponto anterior, o facto de, recentemente, os O.I. terem constituído um dos mais questionados e problemáticos itens da ADD, nomeadamente do modelo preconizado pela anterior equipa ministerial. Queremos com isto dizer que, mesmo numa perspectiva histórica, de uma História muito recente, a inclusão dos O.I. no processo de avaliação não é bem vinda, pois vai gerar o despoletar de mecanismos de retracção e inaceitabilidade do modelo. Efectivamente, esta figura pode pôr em risco a implementação de todo o modelo. Por fim, a FENPROF entende que, mesmo num plano opcional, os O.I. vão constituir um elemento que criará e acentuará disparidades no interpretar, no desenrolar e nos resultados do processo de ADD.*

**Este item deve ser suprimido.**

-----

## Artigo 10.º

### Instrumentos de registo

- 1- Sem prejuízo do disposto no artigo 5.º, deve ser recolhida, em cada ano lectivo, toda a informação que for considerada relevante para efeitos da avaliação do desempenho.
- 2- Os instrumentos de registo da informação referida no número anterior são aprovados pelo conselho pedagógico do agrupamento de escolas ou escola não agrupada, tendo em conta os padrões de desempenho docente e as recomendações do Conselho Científico para a Avaliação de Professores.
- 3- Sem prejuízo da existência de cópias na posse dos avaliadores ou em arquivos de segurança, os originais dos instrumentos de registo são arquivados, logo que preenchidos, no processo individual do docente, tendo este livre acesso aos mesmos.

COMENTÁRIO E PROPOSTAS: *Este artigo é dos mais perigosos que o presente projecto contém. É perigoso por acentuar de forma extrema a burocratização do processo e por ser indutor de potenciais injustiças e heterogeneidades desnecessárias nas práticas avaliativas a desenvolver. Afirmar "toda a informação que for considerada relevante" é vago e induz um carácter massivo e sistemático. Mais uma vez solicitamos ao ME que decida e esclareça o que pretende privilegiar: o desempenho ou a avaliação dele.*

*Depois refere-se que "deve ser recolhida" mas ainda que o ponto dois aponte para uma metodologia, "instrumentos de registo", nunca se indica em que tipo de suporte. Não sabemos o que fará cada escola/agrupamento de escolas mas antecipamos com facilidade e precisão o resultado: as escolas portuguesas terão inúmeros instrumentos de registo, todos diferentes, em diferentes suportes, com diferentes orientações a avaliarem a mesma coisa. Perde-se pois o sentido de homogeneidade e justiça avaliativas. Mais, sem nunca o referir, o ME promove um ambiente propício ao aparecimento de documentos burocratizados, tipo arquivo a que, inadequadamente, se chama portefólio, que são perfeitamente dispensáveis. Importa, agora, ganhar a disponibilidade mental e intelectual dos professores e educadores para se concentrarem e dedicarem ao seu desempenho sem ruídos induzidos por uma legislação generalista e vaga. Este ponto deve referir que os instrumentos de registo são três: o relatório de auto-avaliação, a ficha síntese a preencher pelo avaliador e o documento de observação de aulas. Este último deverá ser uniformizado.*

-----  
**Artigo 11.º**

**Avaliado**

- 1- O docente tem direito à avaliação do seu desempenho, que deve contribuir para os objectivos definidos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 40.º do ECD.
- 2- Constituem deveres do docente proceder à respectiva auto-avaliação como garantia do envolvimento activo e responsabilização no processo avaliativo e melhorar o seu desempenho em função da informação recolhida durante o processo de avaliação.

COMENTÁRIO: *Confirma-se que os Objectivos Individuais são desnecessários, pois não são considerados um dever. De resto, nem poderiam ser dado o seu carácter facultativo, donde se infere que a sua contemplação no presente projecto constituirá um ruído e nunca uma solução.*

-----  
**Artigo 12º**

**Comissão de coordenação da avaliação do desempenho**

3- Compete à comissão de coordenação da avaliação do desempenho:

- a) Assegurar a aplicação objectiva e coerente do sistema de avaliação do desempenho, designadamente tendo em conta os planos anual e plurianual de actividades, bem como as especificidades do agrupamento de escolas ou da escola não agrupada, e de acordo com as recomendações do Conselho Científico para a Avaliação de Professores;
- b) Elaborar a proposta dos instrumentos de registo a que se refere o artigo 10.º;
- c) Definir regras de elaboração simplificadas e padrões mínimos de uniformização do relatório de auto-avaliação a apresentar pelos avaliados;

COMENTÁRIO: *A FENPROF entende, em nome da eficácia de implementação do processo de ADD bem como em nome da preservação da sua justiça, os instrumentos referidos em b) e o relatório referido em c) devem ser uniformizados pelo ME.*

QUESTÃO: *Pode garantir-se a participação de **todas** as especificidades existentes nos diferentes níveis de ensino, nomeadamente dentro do ensino básico?*

-----

## Artigo 13.º

### Júri de avaliação

1- A avaliação do desempenho do pessoal docente compete a um júri de avaliação composto pelos membros da comissão de coordenação da avaliação do desempenho e por um relator, designado pelo coordenador do departamento curricular a que pertença o docente avaliado.

*COMENTÁRIO: Independentemente da formação que venha a ter, o relator só terá credibilidade efectiva quando for escolhido de entre os seus pares. A responsabilidade do desempenho destas tarefas, numa escola efectivamente democrática e plural, não deve ficar refém de uma designação cuja pertinência dos critérios é tão verdadeira quanto a sua fragilidade. Ainda assim, deve manter-se a obrigatoriedade de ter frequentado ou vir a frequentar formação especializada na área. O termo relator, mais frequente e adequado em processos disciplinares, transporta uma valoração semântica negativa, pelo que deverá ser substituído por outro.*

---

## Artigo 15.º

### Calendarização

1- A avaliação do desempenho realiza-se até ao termo do ano civil em que se completar o ciclo temporal a que se refere o artigo 5.º.

2- O calendário anual de desenvolvimento do processo de avaliação, incluindo os prazos máximos de duração de cada uma das fases, é fixado pelo director do agrupamento de escolas ou escola não agrupada.

*COMENTÁRIO: No ponto 2 deverá ser suprimida a referência à periodicidade.*

---

## Artigo 16.º

### Elementos do processo de avaliação

O processo de avaliação é constituído pelos seguintes elementos obrigatórios:

- a) Relatório de auto-avaliação;
- b) Ficha de avaliação global.

PROPOSTAS E COMENTÁRIOS: *Deverá prever-se o instrumento de observação de aulas e deverão os três documentos ser uniformizados pelo ME. Realça-se, de novo, que a ausência (coerente) dos Objectivos Individuais neste ponto deveria implicar a sua supressão do processo.*

---

## Artigo 17.º

### Auto-avaliação

3- O relatório de auto-avaliação constitui elemento essencial a considerar na avaliação do desempenho, devendo abordar, entre outros, os seguintes aspectos:

- a) Auto-diagnóstico realizado no início do procedimento de avaliação;
- b) Breve descrição da actividade profissional desenvolvida no período em avaliação;
- c) Contributo do avaliado para a prossecução dos objectivos e metas da escola;
- d) Contributo do avaliado para a qualidade do serviço educativo prestado e das aprendizagens dos alunos;
- e) Elementos essenciais do desenvolvimento profissional do avaliado no período em avaliação;
- f) Balanço e análise pessoal sobre as actividades lectivas e não lectivas desenvolvidas, por referência aos objectivos previstos no artigo 7.º;
- g) Identificação da formação realizada e dos seus benefícios para a prática lectiva e não lectiva do docente;
- h) Proposta de programa de formação.

COMENTÁRIO E PROPOSTA: *A FENPROF entende que a estrutura deste documento deve ser uniformizada ao âmbito nacional sendo que pode, ainda, ser alvo de alguma simplificação em ordem a aumentar a sua eficácia. Assim, entendemos que as alíneas a), b) e f) são redundantes e deveriam constituir uma só. Do mesmo modo, encontramos uma forte redundância com a acrescida dificuldade de diferenciação entre as alíneas c) e d.*

4- O relatório é acompanhado, em anexo, dos registos de assiduidade, de cumprimento do serviço distribuído e da participação em projectos e actividades, bem como de certificados comprovativos da formação contínua ou especializada concluída e de eventuais graus académicos obtidos ao longo do ciclo de avaliação.

*COMENTÁRIO: A implementação do presente modelo de avaliação sofrerá dificuldades acrescidas caso se torne complexo aquilo que deveria ser simples ou mesmo se torne menos coerente aquilo que deveria ser coerente. A saber, como a FENPROF alertou ao longo da negociação, a assiduidade não é uma matéria do foro da avaliação de desempenho. É uma matéria do foro administrativo ou, em caso de ausência injustificada, do foro disciplinar. Numa perspectiva pedagógica, é um dado adquirido que mais aulas não é sinónimo de melhores aulas pelo que o enfoque da avaliação deve ser a qualidade dos desempenhos e não a quantidade dos mesmos. Assim, torna-se despendioso anexar registos de assiduidade acrescentando, ainda, que os registos de assiduidade estão sempre disponíveis no processo individual de cada professor.*

*O mesmo se aplica ao "cumprimento do serviço distribuído" **sendo necessário clarificar exactamente o que se entende por este conceito.***

*Não deve pedir-se o impossível! É impossível anexar comprovativos de "participação em projectos e actividades". Os professores e educadores desenvolvem inúmeras actividades por ano. Faz parte do seu trabalho. Não é nada de extraordinário ao seu desempenho comum. Estaremos a pedir aos docentes a tarefa imensa de coligir centenas de documentos. A consequência directa será a que menos desejamos: a diminuição da participação dos professores em projectos e actividades.*

*Este tipo de prática aumenta as tarefas e o volume de índole burocrática e administrativa que, como já referimos, não são desejáveis no quotidiano da escola.*

*A FENPROF defende que, a anexar-se algo, sejam os comprovativos da formação realizada sendo que também esses se encontram no processo individual do professor.*

*Entendemos que o professor deve fazer somente o relatório sendo competência da Comissão Coordenadora da Avaliação do Desempenho confirmar, se assim o entender, os dados aí fornecidos.*

-----



## Artigo 18.º

### Apreciação realizada pelo relator

3- São igualmente consideradas, em função do seu contributo para a melhoria do desempenho profissional, todas as acções de formação contínua acreditadas, independentemente do ano da sua realização, desde que não tenham sido consideradas em anteriores avaliações do desempenho, bem como outras actividades de formação, incluindo a auto-formação.

COMENTÁRIO: *É curiosa a referência a auto-formação. Os professores, com o presente quadro legal, não têm disponibilidade nem têm protecção legal para fazer auto-formação. Urge voltar a reconhecer a importância da auto-formação e proteger os docentes na realização da mesma como o fazia o Despacho Normativo nº 185.º, entretanto revogado. Acções de formação de curta duração, seminários, congressos, são mais-valias no processo de actualização profissional. Contudo, nos dias que correm estas modalidades estão quase extintas porque os professores estão, na prática, impedidos de as frequentar.*

-----

## Artigo 21.º

### Resultado final

1- O resultado final da avaliação do docente é expresso nas seguintes menções qualitativas, correspondentes às classificações de:

- a) *Excelente* - 9 a 10 valores;
- b) *Muito bom* - 8 a 8,9 valores;
- c) *Bom* - 6,5 a 7,9 valores;
- d) *Regular* - 5 a 6,4 valores;
- e) *Insuficiente* - 1 a 4,9 valores.

PROPOSTA: *Propõe-se a supressão das menções de "Excelente" e de "Regular". A excelência deve procurar-se sempre, mas sabemos que não é atingível como se se tratasse de um patamar.*

*Não há sustentabilidade científica para a existência da menção de Regular. Nem profissional. Os professores têm de ser bons. Se o não forem, temos de assumir a sua insuficiência e accionar mecanismos de apoio e recuperação. Um professor regular é uma figura constrangedora para o sistema educativo português. De resto, esta figura cria um absurdo avaliativo que é punir quem foi positivamente avaliado.*

*O Ministério da Educação deu, recentemente, um bom exemplo no tratamento destas duas menções ao excluí-las, por despacho, no processo de "apreciação intercalar".*

-----

2- Tem de existir uma correspondência total entre a menção qualitativa atribuída e a classificação, devendo esta situar-se no respectivo intervalo.

*QUESTÃO: Sem emitir uma opinião a este propósito, a FENPROF pretende que o ME esclareça como deverá esta norma ser operacionalizada.*

-----

4- A diferenciação dos desempenhos é garantida pela fixação das percentagens de 5% e 20% para a atribuição das menções qualitativas de, respectivamente, *Excelente* e *Muito Bom*, em cada agrupamento de escolas ou escola não agrupada, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

*PROPOSTA: Propõe-se a substituição da expressão "é garantida" por "consubstancia-se".*

-----

6- A atribuição das menções qualitativas de *Bom*, *Muito Bom* e *Excelente* depende do cumprimento, respectivamente, de 95%, 97% e 100 % do serviço lectivo distribuído em cada um dos anos a que se reporta o ciclo em avaliação.

*COMENTÁRIO E PROPOSTA: Propõe-se a supressão deste item por razões já enunciadas. Este item consagra o primado da quantidade em detrimento do da qualidade, além de que criaria equívocos quanto ao conceito de "serviço lectivo distribuído".*

## **Artigo 25.º**

### **Regime de avaliação do docente em período probatório**

-----

COMENTÁRIO: *Os processos de preparação e os períodos de indução são bem vindos. Há, contudo, uma semelhança muito grande entre o período probatório e o período de estágio. A estrutura que aqui se propõe é viável mas redundante no caso dos professores que tenham realizado um estágio pedagógico e a quem é depois solicitada uma repetição de procedimentos.*

-----

#### **Artigo 26º**

##### **Avaliação dos docentes em regime de contrato**

PROPOSTA: *Os procedimentos para os professores com contratos inferiores a 6 meses deverão ser desenvolvidos nos 20 dias subsequentes ao fim do contrato.*

QUESTÃO: *Como serão avaliados os docentes com contrato para exercício de funções em diversas escolas?*

#### **Artigo 27º**

##### **Avaliação dos docentes contratados das disciplinas de natureza profissional, tecnológica, vocacional ou artística**

QUESTÃO: *Deve clarificar-se a quem se aplica este artigo, pois no regime ainda em vigor suscitou informações contraditórias por parte do ME relativamente às Escolas Vocacionais de Música e Dança.*

#### **Artigo 28.º**

##### **Avaliação de docentes com funções de coordenação**

1- *As funções exercidas pelo coordenador do departamento curricular são avaliadas pelo director do agrupamento de escolas ou escola não agrupada onde o avaliado presta funções, sendo ponderados:*

COMENTÁRIO: *Este artigo mostra a perversidade do actual modelo de gestão e administração escolar.*

*O presente artigo define algo que, parecendo simples, se reveste de grande complexidade. Efectivamente aqui se regulamenta que o director avalia o desempenho dos coordenadores de departamento que, concomitantemente, foram por si nomeados. Mesmo sem pôr em causa a idoneidade e a honestidade intelectual dos directores, não há sustentação ética para esta situação. Um director efectivamente isento recusar-se-á proceder a tal avaliação. Donde se infere da urgência de reformular o modelo de gestão e administração escolar,*

*nomeadamente, promovendo a eleição colegial do director e dos detentores dos cargos dos órgãos intermédios.*

-----

**Artigo 29.º**

**Avaliação de docentes sem actividade lectiva**

Os docentes sem actividade lectiva são avaliados pelo serviço que lhes tiver sido distribuído, não lhes sendo aplicável o disposto no presente diploma quanto a observação de aulas e os n.ºs 6 e 7 do artigo 21.º.

QUESTÃO 1: *estes docentes estão impossibilitados de obter menções acima de Bom?*

QUESTÃO 2: *Como serão avaliados os relatores que mantêm actividade lectiva?*

-----

**Artigo 35.º**

**Monitorização e controlo**

1- No final do período de avaliação, cada agrupamento de escolas ou escola não agrupada apresenta ao Conselho Científico para a Avaliação de Professores um relatório, de acordo com orientações emanadas pelo referido Conselho, sem referências nominativas, sobre o procedimento.

2- Com base nos relatórios referidos no número anterior e na recolha de contributos dos intervenientes no processo de avaliação sobre o modo efectivo do desenvolvimento desse processo, o Conselho Científico para a Avaliação de Professores elabora um relatório síntese da aplicação do sistema de avaliação do desempenho do pessoal docente.

COMENTÁRIO: *Faz sentido um processo de monitorização. Contudo, levamos a recuperar a questão dos ciclos bienais. Este tipo de trabalho, a ser realizado com o rigor que o dota de pertinência, constitui uma grande exigência e é até um processo moroso. Este relatório deveria colher dados de períodos de tempo mais amplos e significativos: quatro anos.*

-----

### **OUTROS ASPECTOS DO PROJECTO:**

1) *O presente projecto não indica as fases do processo de avaliação. Parece-nos importante enunciá-las de forma a tornar o articulado mais transparente. Pelo que sugerimos:*

- 1 – Preenchimento da ficha de auto-avaliação*
- 2 – Preenchimento da ficha de avaliação pelo relator*
- 3 – Realização da entrevista entre relator e avaliado*
- 4 – Preenchimento da ficha de avaliação pelo júri de avaliação*
- 5 – Reclamação*
- 6 – Recurso*

2) *O nº 2 do artigo 23º refere que a reclamação se pode fundamentar na comparação entre avaliações atribuídas no caso do Muito Bom e do Excelente. Tendo as avaliações carácter sigiloso, como é que se processa esta comparação?*

3) *Tendo em consideração a entrevista individual prevista no artigo 19º deverá ficar clara a possibilidade de o relator, em consequência dessa entrevista, poder alterar a proposta de classificação.*

-----

## COMENTÁRIO FINAL

*A implementar-se o presente projecto, tal como está previsto no articulado, o Ministério da Educação comprometerá, a breve prazo, a sua relação com os professores. É que, rapidamente, os professores aperceber-se-ão melhor da sua inexequibilidade, das injustiças que provoca, dos problemas que agrava, opondo-se, então, ainda mais firmemente, ao modelo de avaliação. Afinal, nada para que a FENPROF não tivesse alertado em tempo oportuno, o que legitima ainda mais o seu envolvimento na exigência da sua alteração. Importa reflectir sobre os mecanismos indutores de práticas que agravam as condições de exercício na Escola, que desmotivam e distraem os professores da essencialidade da sua profissão, o serviço*

*lectivo, por via de terem de preocupar-se com questões periféricas e acessórias. Toda a Avaliação do Desempenho deve centrar-se de forma pedagógica na melhoria de práticas dos docentes e abandonar as práticas, instrumentos e procedimentos de cariz meramente administrativo. A operacionalização do modelo deve fazer-se em ordem a minorar a "carga burocrática" e a evitar injustiças avaliativas decorrentes da falta de uniformização de instrumentos e procedimentos.*

*No passado recente, o ME ignorou os alertas e as abordagens da FENPROF em relação à Avaliação do Desempenho, e verificou-se, em prejuízo de professores, de alunos e da Escola que a Federação Nacional dos Professores tinha argumentos válidos e cobertos de razão. A discussão da ADD não se resume a uma questão de perspectiva. A FENPROF fez um estudo vasto sobre a escola pública, as condições de exercício e as modalidades avaliativas mais pertinentes em contexto. Decorrente desse estudo e do debate e reflexão que promoveu, de que resultou um modelo de ADD, a FENPROF apresenta as propostas contidas neste parecer.*

Lisboa, 24 de Março de 2010

O Secretariado Nacional