

ACTA N.º 15/2009

Aos dezasseis dias do mês de Dezembro de dois mil e nove, pelas quinze horas e quinze minutos, reuniram nas instalações do Ministério da Educação, sito na avenida cinco de Outubro, décimo segundo andar, em Lisboa, uma delegação do Ministério da Educação (ME) e outra da Federação Nacional dos Professores (FENPROF).

Pelo ME chefiou a delegação o Secretário de Estado Adjunto e da Educação (SEAE), Alexandre Ventura, que se fez acompanhar do Director-Geral de Recursos Humanos da Educação (DGRHE), Mário Pereira, de Rita Neves, membro do Gabinete da Ministra da Educação, de Isabel Figueiredo do Gabinete do Secretário de Estado da Administração Pública e dos membros do Gabinete do Secretário de Estado Adjunto e da Educação, Mário Sanches, Artur Tomé e Ana Paula Varela.

Pela FENPROF chefiou a delegação o Secretário-Geral, Mário Nogueira, que se fez acompanhar do Presidente do Sindicato dos Professores do Norte (SPN), Abel Macedo, da Presidente do Sindicato dos Professores da Região Centro (SPRC), Anabela Sotaia, do dirigente João Paulo Videira, em representação do Sindicato dos Professores da Grande Lisboa (SPGL), do Presidente do Sindicato dos Professores da Zona Sul (SPZS), Joaquim Páscoa, e do Presidente do Sindicato dos Professores da Região Açores (SPRA), António Lucas.

O SEAE abriu a reunião, referindo ser a última sobre a matéria da Avaliação de Desempenho Docente. Lembrou que o Governo apresentou as suas propostas de princípios, reconheceu os importantes contributos dados pelas organizações sindicais através da apresentação de contrapropostas e das conversas à mesa de negociação. Declarou que as negociações decorreram com toda a cordialidade e elevação, pese embora ainda existirem dificuldades de entendimento no sentido de se atingir um compromisso, a saber: a prova de ingresso, a contingentação por vagas e as quotas. O SEAE afirmou que essa reunião seria mais um passo em frente no intuito de se atingir um acordo global, considerando que a forma de se alcançar esse mesmo acordo deveria ser encontrada no âmbito do diálogo.

O SEAE salientou que, após a consulta dos documentos apresentados pelas organizações sindicais, verificou-se que há um conjunto de aspectos que precisam de ser aprofundados à mesa negocial. Nesse sentido, foi identificado um conjunto de questões, que pese embora as organizações sindicais já se terem pronunciado sobre os mesmos, o ME gostaria de abordar novamente, neste caso concreto com a FENPROF, após o período de maturação que entretanto se verificou.

O SEAE revelou que a primeira matéria dizia respeito à dimensão formativa da avaliação de desempenho docente, de forma a permitir melhorar as práticas docentes e os resultados dos alunos. O SEAE lembrou que essa era uma das preocupações das organizações sindicais, por julgarem que a mesma não está suficientemente plasmada no documento de princípios apresentado.

O SEAE perguntou à FENPROF como perspectivariam, na proposta final, um robustecimento da dimensão formativa da avaliação, de forma que a mesma não fique apenas substantivada em princípios, mas que permita a visualização de como fazer, como operacionalizar.

O Secretário-Geral da FENPROF afirmou-se surpreendido porque nesse dia a FENPROF esperava ficar a saber até onde o ME estaria ou não disponível para alterar alguns aspectos das suas propostas iniciais referentes à estrutura da carreira e à avaliação.

O Secretário-Geral defendeu que a Prova de Ingresso não tem sentido, considerando que a intervenção deverá ser feita no âmbito das instituições de formação. Disse ainda que essa prova, a manter-se pelo menos para docentes que já trabalharam e foram avaliados, poderia ser geradora de



situações conflituosas, dando como exemplo o possível caso de um encarregado de educação de um aluno que fosse sido retido por um professor que, mais tarde, tivesse sido afastado da prática docente por não ter sido considerado apto na prova de ingresso. Certamente o Encarregado de Educação desse aluno iria apresentar uma reclamação, em virtude de o seu educando ter sido retido por um professor que foi considerado inapto.

No que diz respeito à contingentação por vagas, transmitiu o sentimento dos professores de que o ME propõe uma carreira ainda mais gravosa e negativa do que a anterior, sendo que antes o primeiro estrangulamento surgia após o índice 272 e, com a nova proposta do ME, os professores são retidos no índice 188, havendo três “funis”, o último dos quais surge ainda antes do “funil” do anterior modelo.

Mário Nogueira lembrou ao SEAE que faltavam ainda os dados relativos aos contratados. Revelou a disponibilidade da FENPROF para discutir modelos de avaliação exigentes, tendo afirmado não conseguir vislumbrar uma solução, com os travões propostos, que tenha a ver com o mérito e não com interesses administrativos e políticos. O Secretário-Geral revelou que haverá da parte da FENPROF um desacordo absoluto se se mantiverem as quotas e a contingentação por vagas. Admitiu que poderão concordar com um mecanismo de controlo de ritmos de progressão, mas não estão disponíveis para discutir uma solução, em que alguns professores com a classificação de “Bom” chegarão ao topo e outros não.

O SEAE disse que não se estava num impasse negocial, tendo referido ter havido passos concretos de ambos os lados, no sentido de uma plataforma de entendimento para um acordo global e não de detalhe. Enfatizou que, naquele momento, importava serem muito cautelosos de forma a evitar tudo o que possa desmobilizar o investimento do ME e das organizações sindicais e possa transmitir esmorecimento, para que a negociação chegue a bom porto.

O SEAE informou que o ME e o Governo têm em mente que todos os docentes com a menção de “Bom” possam atingir o topo de carreira, nunca tendo pensado criar artificialmente mecanismos que criassem segmentação de professores, numa carreira unisectorial que impedisse os professores de chegarem ao topo dessa mesma carreira. A solução passaria por um sistema que garanta um ritmo médio de progressão na carreira docente, criando dispositivos que permitam acelerar a progressão e que constituirão um genuíno estímulo para um ainda maior empenho dos docentes e, por essa via, conseguir-se atingir a diferenciação através do mérito.

O SEAE concluiu, afirmando que lhe parecia haver margem para o ME e as organizações sindicais tentarem encontrar as formas mais adequadas para que possam chegar a um entendimento e a um acordo global.

O Secretário-Geral da FENPROF mostrou-se satisfeito por o ME não ter “baixado os braços”, o que no seu entendimento significa abertura. Prosseguiu, afirmando que o facto de o documento do ME ser um documento de princípios e não o articulado, é positivo porque dá margem para a negociação, contudo, por vezes, também coloca dúvidas.

O SEAE interrompeu para esclarecer que o articulado será um documento de construção conjunta. Mário Nogueira admitiu que era preferível que os documentos tivessem a actual configuração e comparando-o com os documentos da anterior legislatura, reconheceu-lhes favoráveis diferenças por permitirem abertura para o encontro de soluções.

O SEAE referiu que os princípios são, muitas vezes, difíceis de consubstanciar, não querendo o ME que, de forma alguma, tal fosse o caso. Adiantou que o ME pretende que, numa negociação com as organizações sindicais, se estimule a dimensão formativa da avaliação. O SEAE deu o exemplo concreto do relatório ou do documento de auto-avaliação, que poderia consubstanciar o centro da



avaliação de desempenho. Disse ainda que importava, antes de mais, que o ME e as organizações sindicais tomassem uma decisão acerca do conteúdo do relatório, se o mesmo deverá ter um carácter mais ou menos prescritivo. O SEAE adiantou que o ME tem em mente a definição de algumas orientações, com carácter facultativo, que funcionariam como uma espécie de índice de possível relatório, tendo de seguida afirmado que gostaria que a FENPROF se pronunciasse acerca de tal possibilidade. O SEAE chamou a atenção que há escolas que não precisarão desse tipo de orientações, mas há outras para quem as mesmas serão muito importantes, tendo salientado não ser objectivo do ME coarctar a liberdade e autonomia dos professores. A título de exemplo, o SEAE adiantou o seguinte possível esquema para o auto-diagnóstico dos docentes:

- passos fundamentais no período em avaliação;
- contributos do avaliador no período em avaliação;
- aspectos do trabalho do avaliado que tenham sido enriquecedores;
- contributo do avaliado para o projecto educativo da escola;
- reflexão do avaliado para o desempenho de actividades lectiva e não lectivas.

O SEAE reiterou que a emissão das linhas orientadoras era apenas uma possibilidade equacionada, referindo que as mesmas teriam o objectivo de facilitar a operacionalização. Perguntou à FENPROF se concordava com a emanação desses aspectos fundamentais.

O dirigente do SPGL lembrou que a FENPROF sempre defendeu a existência de um documento aberto, com uma dimensão formativa. Afirmou que o conjunto de aspectos elencados é, de certo modo, análogo a uma semelhante concepção da FENPROF, porém com uma terminologia diferente. João Paulo Videira defendeu, no entanto, que os ciclos de avaliação deverão ser de quatro anos e não de dois, para que os mesmos não sejam um obstáculo ao processo de avaliação.

O dirigente do SPGL salientou a necessidade de o ME ser mais concreto relativamente às suas propostas, frisou que a avaliação de desempenho deverá acentuar o trabalho entre pares, devendo o relator ser eleito e não nomeado.

O SEAE revelou que a ideia inicial não era designar o documento a elaborar pelos professores de relatório, podendo ser portefólio ou documento de reflexão.

A FENPROF referiu, a esse propósito, que a designação do documento de reflexão era a que mais se adequava, caso se pretenda que o mesmo tenha um carácter de abertura.

O SEAE clarificou, de seguida, que a lógica de introdução dos objectivos com carácter facultativo prende-se com a atribuição de maiores garantias aos próprios avaliados. Por outro lado, numa perspectiva de diferenciação dos desempenhos em função da avaliação de desempenho docente, parece coerente adequar-se esse potencial, que poderá ou não ser utilizado, para potenciar ainda mais e individualizar a avaliação dos docentes. O SEAE reiterou que há a possibilidade de os docentes seguirem apenas os objectivos organizacionais.

O dirigente do SPGL perguntou ao SEAE se não temia a artificialidade deste tipo de mecanismo. O dirigente prosseguiu, alertando para a possibilidade de o mesmo ser discriminatório, tendo considerado que os mesmos serão redundantes porque não se pode fugir aos objectivos institucionais.

O SEAE respondeu que o ME está consciente de que há um conjunto de riscos e mostrou-se sensível aos argumentos, tendo no quadro da negociação afirmado a disponibilidade para se reapreciar essa questão. Chamou a atenção para o risco do mimetismo de conteúdos e do fraseado dos objectivos e alertou, ainda, que em relação aos projectos educativos e metas também existe mimetismo.

Relativamente à escala de classificações, o dirigente João Paulo Videira considerou a mesma demasiado ampla, tendo questionado o SEAE como se efectuará a diferenciação.

O SEAE afirmou que provavelmente não se diferenciara como o ME gostaria que se diferenciasse.

Em resposta ao SEAE e relativamente ao robustecimento da avaliação, o Secretário-Geral afirmou que a verificação dos seguintes três aspectos ajudariam os docentes a entender o processo de avaliação com carácter formativo e não para a exclusão:

1. A substituição do período probatório por um período de indução, uma vez que este último constituirá a integração dos professores num contexto novo, enquanto o período probatório funciona quase como um estágio, o qual também é eliminatório.

O SEAE perguntou se se tratava de uma questão de alteração de designação ou se tinha também a ver com a própria configuração.

O Presidente do SPN respondeu que se tratava de um período de inclusão, ou seja, um período de entrada na profissão que seria de apoio e poderia ter uma duração de, no mínimo, três anos. Abel Macedo considerou que a figura do professor acompanhante deverá ser integrada no programa de avaliação, devendo perspectivar-se positivamente quem está a iniciar uma profissão e não penalizar.

2. Envolver as chefias intermédias das escolas - os coordenadores do departamento - num quadro mais alargado de tempo, ou seja, deveria existir o contributo do grupo de recrutamento, numa perspectiva continuada da avaliação, num momento intermédio, e não apenas no momento final. Deverá ser o grupo de recrutamento a eleger o relator.

Relativamente ao júri de recurso, deveria haver um terceiro elemento que fosse externo.

3. Questionou acerca do peso da componente administrativa, tendo afirmado ainda não terem percebido o mesmo.

O SEAE disse que essa questão teria de ser construída em conjunto com as organizações sindicais.


O Presidente Abel Macedo disse que seria necessário haver mecanismos de alerta durante o percurso do professor no sentido de diagnosticar e remediar as más classificações.

O SEAE encerrou a sessão com a distribuição da proposta do ME “*Princípios sobre Transição entre Modelos*”, que será analisada na reunião seguinte.

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente acta.

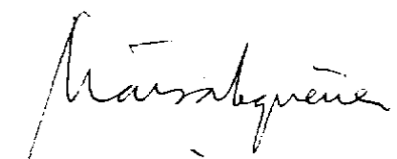
Assinam a presente Acta os chefes de cada uma das delegações à presente reunião.

O Secretário de Estado Adjunto e da Educação,



Alexandre Ventura

O Secretário-Geral da FENPROF



Mário Nogueira