

Senhor Presidente da República;
Senhor Presidente da Assembleia da República;
Senhor Primeiro Ministro;
Senhor Provedor de Justiça;
Senhora Ministra da Educação;
Senhor Director Regional de Educação do Algarve;
Senhor Presidente da Comissão Parlamentar de Educação e Ciência;
Senhor Presidente do Grupo Parlamentar PS;
Senhor Presidente do Grupo Parlamentar PSD;
Senhor Presidente do Grupo Parlamentar CDS;
Senhor Presidente do Grupo Parlamentar PCP;
Senhor Presidente do Grupo Parlamentar BE;
Senhor Presidente do Grupo Parlamentar PEV;
Senhora Presidente do Conselho Executivo;
Senhor Presidente do Conselho Geral Transitório;

**MOÇÃO COM VISTA À SUSPENSÃO DA APLICAÇÃO DO NOVO MODELO
DE AVALIAÇÃO EM NOME DE UMA AVALIAÇÃO PROMOTORA DO
SUCESSO E DA DIGNIFICAÇÃO DA CARREIRA DOCENTE**

Ex.mº Sr. Presidente do Conselho Pedagógico do

Agrupamento Vertical de Escolas Dom Paio Peres Correia:

O Professores têm a responsabilidade de fazer com que a escola eduque, ensine e que os alunos aprendam, tornando-se cidadãos capazes de contribuir para um futuro melhor, pessoal e socialmente falando. Assim, não se questiona a avaliação de desempenho como instrumento conducente à valorização das suas práticas docentes, com resultados positivos nas aprendizagens dos alunos e promotor do desenvolvimento profissional.

Considera, no entanto, que a Avaliação de Desempenho constitui assunto demasiado sério, que deve resultar de uma ampla e profunda discussão, não podendo, de modo algum, estar sustentada em arbitrariedades. Advoga um modelo de avaliação resultante de um amplo debate nacional entre professores, seus legítimos representantes e a tutela, consistente, que motive os professores e fomente a qualidade e o prestígio da escola pública.

O modelo de avaliação regulamentado pelo Decreto Regulamentar nº 2/2008 não assegura a justiça, a imparcialidade e o rigor, nem valoriza, de facto, o desempenho dos docentes e tem-se revelado impossível de pôr em prática, por razões humanas e materiais.

Porque é que os professores contestam este modelo de Avaliação do Desempenho Docente?

*Mais uma vez reforça-se que não se questiona que haja um sistema de avaliação dos professores, mas este modelo de avaliação do desempenho docente consignado no Decreto Regulamentar n.º 2/2008, de 10 de Janeiro, e nos diplomas que têm sido emanados do Ministério da Educação contém vários aspectos negativos **que põem em causa a qualidade e a justiça da avaliação do desempenho docente e, pior ainda, comprometem a existência de uma escola pública de qualidade.***

❖ **I. O facto de os professores serem avaliados tendo em conta «a melhoria dos resultados escolares dos alunos»** (ponto 2, alínea a), do artigo 9.º do referido DR n.º 2/2008), **nomeadamente** (Despacho n.º 16872/2008, de 23 de Junho, anexo IV, parâmetro 7),

a) O **progresso dos resultados** escolares dos seus alunos no ano /disciplina, **relativamente aos resultados atingidos no ano lectivo anterior;**

b) A evolução dos resultados escolares dos seus alunos relativamente à evolução média

- Dos resultados dos alunos daquele **ano de escolaridade** ou daquela **disciplina** naquele agrupamento de escolas ou escola não agrupada;
- Dos mesmos alunos no **conjunto das outras disciplinas** da turma no caso de alunos do 1.º, 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário;

c) As classificações nas provas de avaliação externa e respectivas **diferenças relativamente às classificações internas.**

d) A avaliação está orientada para a melhoria estatística dos resultados dos alunos, promovendo eventuais resultados artificiais porque inflacionados, **promovendo o facilitismo, despromovendo o rigor e a exigência.**

Este parâmetro é considerado inaceitável pelos professores, porque a melhoria dos resultados escolares dos alunos não é directamente proporcional aos esforços envidados pelos docentes, antes dependendo de uma miríade de variáveis por eles não controláveis.

Trata-se de uma disposição que constitui uma inversão de valores e de responsabilidades, algo que põe em sério risco a escola pública. **Os alunos não são objectos; são agentes da sua própria aprendizagem e têm uma grande responsabilidade nela, assim como os pais e os encarregados de educação.**

➤ 11 Motivos para rejeitar este parâmetro de avaliação

Em primeiro lugar, vamos considerar **cinco** motivos directamente decorrentes do estipulado no Despacho n.º 16872/2008, de 23 de Junho, anexo IV, parâmetro 7, depois, **seis** gerais, ainda de maior importância.

1. É exigido aos professores que os seus alunos tenham **melhores resultados do que os que obtiveram no ano lectivo anterior**. Tal contende essencialmente com os quatro factores que se apresentam de seguida:

1.1. Na maior parte das vezes, o professor tem alunos que não foram seus no ano anterior, ou porque o professor mudou de escola, ou porque os alunos estão a começar um ciclo (1.º ano, 5.º ano, 7.º ano), ou porque vieram de outras escolas, ou porque mudaram de turma, ou porque o Conselho Pedagógico da escola estipulou (segundo, por exemplo, orientações da tutela para a distribuição de serviço) que determinados anos ou disciplinas fossem atribuídos a professores com determinadas condições (professores do quadro da escola ou com determinadas habilitações). Ora, por este parâmetro, o professor de anos mais adiantados é responsabilizado pela melhoria da classificação obtida pelo aluno no ano anterior, classificação essa, pela qual ele não foi minimamente responsável.

1.2. Por outro lado, o grau de exigência da disciplina aumenta, naturalmente, com o ano de escolaridade, não só no que diz respeito à complexidade de conceitos ou de conteúdos como ao trabalho exigido ao aluno, o que faz com que seja natural alguma descida de resultados.

1.3. Há ainda a considerar a idade dos alunos e o sexo: diversos estudos mostram que há idades mais críticas, com factores que interferem no grau de atenção e de interesse pelo estudo e pela escola.

1.4. E há essencialmente a considerar o próprio aluno, que, por diversos factores, pessoais, familiares ou sociais, a que o professor é totalmente alheio, age como sujeito próprio, com maior ou menor qualidade nos seus próprios resultados.

Estes factores não são controláveis pelo professor, pelo que este não pode ser responsabilizado por resultados em que intervêm factores que ele não controla.

2. O normativo prevê que os professores sejam avaliados tendo em conta a evolução dos resultados dos seus alunos relativamente à evolução **média dos resultados dos alunos daquele ano de escolaridade**, ou seja, por exemplo, numa turma de 7.º ano, os resultados têm de ser iguais ou melhores do que a média dos resultados do conjunto das turmas de 7.º ano daquela escola.

Esta exigência é profundamente injusta. As turmas são heterogéneas: não são constituídas laboratorialmente de modo a que haja o mesmo número de alunos bons, médios e fracos em cada turma. Ora, se, por acaso, é atribuída ao professor uma turma

com alunos mais fracos, ele será penalizado; se lhe for atribuída uma turma com alunos melhores, ele será beneficiado: duplamente penalizado, porque teve de desenvolver um maior esforço e não teve tão bons resultados; duplamente beneficiado, porque viu o seu trabalho facilitado pela natureza dos alunos e os seus resultados serem melhores...

3. O normativo prevê que os professores sejam avaliados tendo em conta a evolução dos resultados dos seus alunos relativamente à **evolução média dos resultados dos alunos daquela disciplina**, ou seja, por exemplo, numa turma de 9.º ano, os resultados na disciplina de Português têm de ser iguais ou melhores do que a média dos resultados da disciplina de Português no conjunto de todas as turmas da escola (do 5.º ao 9.º ano); se se tratar de um agrupamento com vinte escolas, exige-se, por exemplo, que os resultados de uma turma do 4.º ano em Língua Portuguesa tenham em conta os das outras turmas da própria escola (do 1.º ao 4.º ano) e de todas as escolas do agrupamento (do 1.º ao 9.º ano).

Esta exigência, além de injusta, pelo motivo imediatamente acima referido, não tem em conta que se está a tentar comparar o que é diferente (os objectivos e conteúdos da disciplina não são os mesmos de ano para ano) e que os contextos escolares variam de escola para escola.

4. O normativo prevê que os professores sejam avaliados tendo em conta a evolução dos resultados escolares dos seus alunos relativamente à evolução média dos **resultados dos mesmos alunos no conjunto das outras disciplinas da turma**, ou seja, por exemplo, numa turma de 9.º ano, os resultados na disciplina de Português têm de ter uma evolução igual ou melhor do que a da média do conjunto das outras disciplinas da turma (por exemplo, Inglês, Matemática, Educação Física, Educação Visual), não tendo sequer essa disciplina contribuído para essa média (nem que tivesse contribuído, quanto mais não contribuindo...).

Esta é uma exigência que não tem em conta:

- Os motivos referidos anteriormente;
- Nem a natural diversidade das disciplinas que compõem o currículo dos alunos, não só no que respeita a objectivos e conteúdos como ao número de tempos lectivos semanais (há disciplinas que só têm dois blocos por semana e outras que têm três ou quatro);
- Nem os interesses e as capacidades dos alunos: pelos mais diversos factores, há disciplinas que os alunos preferem e outras em que têm mais dificuldade, nomeadamente nos cursos de educação e formação, programa de educação e formação e percurso curricular alternativo, em que os alunos têm disciplinas em que obtêm muito bons resultados (as específicas desses currículos) e outras, impostas, com programa idêntico ao dos restantes currículos ou adaptados (por exemplo, Português), em que os alunos têm mais dificuldade.

De salientar ainda, no respeitante a estes aspectos 2 a 4, que, para existir uma média, seja ela qual for (mesmo positiva), tem de haver números acima e abaixo da média, havendo, portanto, sempre professores penalizados.

5. No normativo prevê-se, ainda, que os professores sejam avaliados tendo em conta as classificações nas provas de avaliação externa e respectiva diferença relativamente às classificações internas, ou seja, por exemplo, se no 9.º ano o professor atribuir ao aluno uma determinada classificação e o resultado no exame for diferente, o professor será penalizado por tal.

Mais um aspecto de que os professores discordam, pelos seguintes motivos:

– Ao longo do ano, o aluno é avaliado segundo diversos critérios, alguns dos quais – por exemplo, a oralidade e a participação – não existem no exame;

– O exame é uma situação especial em que, por vezes, o aluno sente pressões que o levam a uma realização inferior à habitual;

– As provas de exame, por vezes, contêm formulações de resposta inesperadas ou com incorrecções ou dão um maior peso a aspectos que assim não foram considerados ao longo do ano (dado o grau de abertura dos programas), sendo difícil que correspondam exactamente ao nível de exigência seguido ao longo do ano lectivo.

Seguem-se, agora, os **seis** motivos gerais que fazem com que os professores discordem deste parâmetro de avaliação que tem em conta «**a melhoria dos resultados escolares dos alunos**».

6. Se os professores forem avaliados em função dos resultados dos alunos, tal significa a desresponsabilização do aluno (o que é gravíssimo). O aluno deve envidar todos os esforços para aprender. Ao saber que o professor é avaliado pelos resultados dos alunos, tal traduz-se numa inversão total da responsabilidade que cabe a cada um: ao professor a de ensinar; ao aluno a de aprender, para o que se exige interesse, empenho, esforço.

7. Tal parâmetro também tem como consequência a desresponsabilização dos pais (o que é grave). Os pais, sobretudo os menos preparados ou os que menos tempo têm para acompanhar o estudo dos filhos, podem desresponsabilizar-se de vez, pensando que, se o filho não transitar de ano, o professor é que sofre as consequências, portanto, o filho passará com certeza, não sendo preciso preocupar-se com isso.

8. Por outro lado, parece-nos que este parâmetro **configura um conflito de interesses e uma situação de incompatibilidade não permitida pela lei**. Efectivamente, o professor passa a ter um interesse directo nos resultados obtidos pelos seus alunos, já que eles o podem prejudicar ao longo da sua carreira. Pergunta-se se este interesse não pode ser suficiente para se considerar que, ao abrigo do artigo 44.º do Código do

Procedimento Administrativo, o professor passe a estar, pelo conflito de interesses evidente, numa situação de impedimento, chocantemente criada pelo legislador.

9. Este parâmetro tem, pois, como consequência a pressão sobre os professores para atribuírem notas mais elevadas sem os alunos terem desenvolvido as competências correspondentes, o que a curto prazo se traduz na destruição da escola, que deixa de ser um local onde se aprende, para se tornar um local onde essencialmente se passam certidões de aprovação.

10. Em nenhum sistema de ensino conhecido existe este parâmetro de avaliar **professores** e os fazer progredir numa carreira em função dos **resultados dos seus alunos**.

11. Poderia contrapor-se que o peso deste parâmetro na avaliação dos professores é limitado, que apenas é um parâmetro entre outros, mas tal argumento não colhe, pois, por um lado, é precisamente este o argumento invocado no DR n.º 2/2008 para justificar este modelo de avaliação dos professores (artigo 3.º, ponto 2: “a avaliação do desempenho do pessoal docente visa a melhoria dos resultados escolares dos alunos...”), é ele que surge como primeiro aspecto do ponto 2 do artigo 9.º deste diploma, e, por outro, cada professor tem o direito a um processo de avaliação justo. E é, sobretudo, o principal parâmetro no que diz respeito à pressão indevida que pode ser exercida sobre as escolas. O dano está feito: se os resultados dos alunos contarem para a avaliação do professor (não importa com que peso), está destruída a imagem do professor, a possibilidade de respeito que o aluno e o pai deverão ter para com o professor, e criadas as condições para a pressão indevida e a facilidade de obtenção de resultados que não correspondem às reais competências.

Não se questiona que aos professores se peça responsabilidade no desenvolvimento de toda uma actividade tendente a que os seus alunos tenham sucesso, tendente a que haja «melhoria dos resultados escolares». E não se questiona que esse processo seja avaliado. Por exemplo, poderá ser observado (e objecto de avaliação) como é que o professor ensina, o que é que o professor fez perante uma turma com determinados problemas de aprendizagem ou determinado insucesso. Mas **deverá ser o processo a ser avaliado, e nunca o resultado que o aluno obtém**, pois na construção desse resultado intervêm muitos factores, nomeadamente o próprio aluno (com determinadas capacidades cognitivas, interesse, capacidade de trabalho, situação pessoal, familiar e social, etc.). A pressão que tem sido feita nas escolas para que indiquem como objectivo, no Projecto Educativo, que os seus alunos melhorem uma determinada percentagem em relação a resultados anteriores ou obtenham determinados resultados quantificados (segundo o disposto na alínea b) do ponto 1 do artigo 8.º do referido DR 2/2008), sendo depois avaliadas se esse objectivo foi ou não atingido, é perfeitamente incompatível com o que é minimamente justo: ser-se avaliado por aquilo que se fez, e não pelo que os outros fizeram. O professor deve ser avaliado pela forma como ensinou e educou; os alunos, pelos resultados que obtiveram.

- ❖ **II. O facto de os professores serem avaliados tendo por referência «a redução do abandono escolar»** (ponto 2, alínea b), do artigo 9.º do DR n.º 2/2008).

Tendo em conta o acima exposto, também se questiona que a redução do abandono escolar seja um parâmetro a avaliar no desempenho de um professor.

Poderão considerar-se as medidas desenvolvidas pelo professor, as suas intervenções, mas não a atitude que o aluno tomou, por vezes por desinteresse por currículos e programas (a que o professor é alheio), mas, sobretudo por uma opção que depende essencialmente dele, aluno, sujeito com vontade própria, dos pais e, muitas vezes, dos contextos familiares e sociais.

- ❖ **III. A avaliação dos professores titulares ser feita pelos seus pares** (artigo 12.º do DR n.º 2/2008).

Questionamos a avaliação dos professores titulares feita por professores que se situam no mesmo escalão, ou seja, o facto de um profissional que não é hierarquicamente superior a outro proceder à sua avaliação e classificação para efeitos de progressão na carreira.

É que – consideramos – uma coisa é fazer-se uma reflexão conjunta sobre práticas de ensino, uma avaliação de tipo formativo de um trabalho conjunto em que os intervenientes participaram como pares e em que, em igualdade de circunstâncias, A aprecia o trabalho de B, e B aprecia o trabalho de A, no sentido de que essa reflexão conjunta traga melhoria ao desempenho de ambos; outra, muito diferente, e discutível – não conhecemos investigação e literatura da especialidade que a sustente –, é a de uma pessoa que não é hierarquicamente superior a outra proceder à sua classificação.

Em nenhum sistema de avaliação em Portugal (em empresas, hospitais, universidades, ministérios, administração pública, por exemplo) ou noutros países, um chefe de serviços avalia e classifica outro, ou um professor catedrático avalia e classifica outro, ou um funcionário avalia e classifica outro que desempenhe as mesmas funções e se situe no mesmo escalão.

No caso vertente, quando avaliador e avaliado são ambos professores pertencentes ao 10.º escalão (3.º escalão de professor titular), portanto no topo da carreira, ou mesmo ambos professores titulares, tal avaliação é considerada com reservas quer por um quer pelo outro e conduzirá fatalmente à emergência de conflitualidades, comprometendo o trabalho de cooperação que os professores sempre desenvolveram nas escolas (nos Departamentos Curriculares, nos Conselhos de Grupo e de Disciplina, nos Conselhos de Turma, no Conselho Pedagógico, na Assembleia de Escola, nas comissões que asseguram o serviço de exames, nas que tratam das matrículas, nas que elaboram os horários, nas que elaboram o Projecto Educativo, o Plano Anual de Actividades, o Regulamento Interno, etc.).

❖ **IV. A avaliação dos professores titulares poder ser feita por professores de escalão inferior ao seu.**

A situação ainda se torna mais ilegítima se atentarmos que o normativo em causa não tem em conta em que escalão está o professor titular avaliador, quer seja coordenador do departamento curricular, quer pertença à comissão de coordenação da avaliação do desempenho (artigos 12.º e 13.º do referido DR n.º 2/2008): estes professores não foram sujeitos a nenhum concurso para desempenhar tais funções nem têm qualquer habilitação específica superior à dos seus colegas).

A lei permite, assim, que ocorra a situação de professores avaliadores que se situam em escalões inferiores (8.º ou 9.º escalão, actuais 1.º e 2.º escalão de professor titular) avaliarem professores que estão no 10.º escalão (3.º escalão de professor titular), profissionalmente acima deles, portanto. Não será, naturalmente, necessário argumentar que esta situação contende com o mais elementar bom senso.

❖ **V. A avaliação dos professores poder ser feita por professores com habilitação académica inferior à do avaliado ou com habilitação científica diferente da do avaliado** (pontos 2 a 5 do artigo 12.º do DR n.º 2/2008).

Esta legislação não tem em conta a habilitação académica de quem avalia, permitindo que professores com a **habilitação de licenciado avaliem professores com o grau de mestre ou de doutor.**

E permite, ainda, que **um professor avalie outro de disciplina diferente da sua**, por exemplo, que um professor de Educação Física avalie um de Educação Musical.

Também não será, naturalmente, necessário argumentar que esta situação contende com o mais elementar bom senso.

Aliás, toda esta concepção de professores a avaliar professores (que desempenham as mesmas funções) e a interferir na sua progressão na carreira – exposta nestas razões 3.ª, 4.ª e 5.ª –, na prática, parece-nos configurar um dos casos de impedimento legalmente consignado: o especificado no artigo 44.º, alíneas a) e b) do Código de Procedimento Administrativo (e ainda no 48.º do mesmo diploma), que determina que «nenhum titular de órgão ou agente da Administração Pública pode intervir em procedimento administrativo ou acto ou contrato de direito público ou privado da Administração Pública» «quando nele tenha interesse». E refira-se que a melhor doutrina considera não se ter de ir ao ponto de exigir um interesse directo, bastando, para o preenchimento do requisito, que haja um interesse instrumental ou moral.

❖ **VI. A existência de quotas («percentagens máximas» de atribuição de *Excelentes* e de *Muito Bons*) diferentes de escola para escola** (artigo 46.º, ponto 3, do Decreto-Lei n.º 15/2007, de 19/1 (Estatuto da Carreira Docente); artigo 21.º, ponto 4, do DR n.º 2/2008 e Despacho n.º 20131/2008, de 30/7).

A fixação de «percentagens máximas» estipuladas diferentemente, tendo «obrigatoriamente por referência os resultados obtidos na avaliação externa» concita dúvidas, mormente no que tange à sua compatibilidade com os princípios que fundamentam o sistema.

Como ponto prévio, deverá dizer-se que os termos e resultados dessa avaliação externa têm merecido o exercício do contraditório por parte de um grande número de escolas, ou seja, as escolas muitas vezes não se revêem na apreciação efectuada pela Inspeção-Geral de Ensino (não esqueçamos que essa avaliação decorre de uma observação de apenas dois dias em cada escola). Basta, aliás, pensar que, ao quadro referencial desta avaliação externa faltam descritores dos níveis de classificação, o que permite discricionarieidade na classificação atribuída e, conseqüentemente, a instauração *ab initio* de uma situação de mal-estar latente entre a escola e a IGE, entre a Escola e a tutela, dado aquela se sentir duplamente injustiçada: na avaliação externa e nas conseqüências dessa avaliação.

Passando às conseqüências, uma escola classificada com *Muito Bom* terá «direito» a uma quota maior de *Excelentes* e de *Muito Bons* para os seus professores, diferentemente de uma escola com pior classificação. Tal acontece independentemente do esforço, do empenho, da qualidade de um ou de alguns dos professores que aí exerçam funções. Assim, a possibilidade da obtenção de uma classificação por parte do professor fica dependente da escola em que tenha sido colocado, e não do seu próprio mérito. E tal terá interferência na possibilidade de uma melhor remuneração, ou seja, professores de escolas diferentes têm oportunidades de remuneração diferentes, apesar de a tutela ser a mesma.

Assim, poderá considerar-se que esta disposição fere o disposto no artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, pois, ao estabelecerem-se quotas diferentes de escola para escola, a mesma «qualidade» pode estar a ter oportunidades diferentes de ser reconhecida oficialmente, criando-se, assim a discriminação que fere o artigo invocado.

Ou seja, a prévia condicionalidade determinada pela fixação de quotas diferenciadas para as várias escolas impede que o resultado salarial seja determinado, exclusivamente, pela qualidade do exercício responsável da profissão.

❖ **VII. A distribuição de quotas por «universos de docentes»** (ponto 6 do Despacho n.º 20131/2008, de 30 de Julho).

Esta disposição tem conseqüências nocivas previsíveis de imediato: por um lado, constituirá mais um factor de criação de um clima de mal-estar nas escolas, de rivalidade, de conflitualidade; por outro, criará situações de injustiça e, cremos, de afronta à legalidade, nomeadamente no que respeita aos elementos que fazem parte da Comissão de Coordenação da Avaliação de Desempenho que não são coordenadores de departamento curricular.

Passando às consequências relativamente ao ambiente de trabalho nas escolas, é preciso referir que as escolas têm até agora desenvolvido um ambiente de cooperação entre todos os docentes, não só por força do conteúdo dos normativos cessantes como pela natureza do trabalho a desenvolver – por exemplo, o Projecto Educativo de Escola, o Plano Anual de Actividades, a coordenação e a articulação nos departamentos curriculares e nos grupos disciplinares, a avaliação dos Conselhos de Turma, o trabalho em equipa na constituição de turmas, na organização do serviço de exames, no Conselho Pedagógico, na elaboração de horários, etc. –, mas que, agora, essas relações de colegialidade e de trabalho de equipa ficam feridas por força da inevitável arbitrariedade decorrente do respeito pelas percentagens atribuíveis a cada «universo de docentes». É que os professores, independentemente do «universo» em que se inserem, trabalham todos em conjunto em muitas das actividades da escola. Ora, se um «universo de docentes», porque mais numeroso, tem direito a um maior número de *Excelentes* ou de *Muito Bons*, isto poderá fazer com que num outro «universo» de menor dimensão não seja atribuída a mesma menção a um docente com um trabalho tão bom ou mesmo superior ao do colega, o que vai criar uma relação de mal-estar entre os profissionais.

❖ **VIII. Serem avaliados professores que estão no topo da carreira, muitos deles a menos de quatro anos do limite para atingir normalmente a idade da aposentação.**

A avaliação tem essencialmente como consequência a progressão na carreira. Se o professor, pelos modelos de avaliação que foram sendo utilizados, já chegou ao topo da carreira, não se vê qual o efeito positivo de uma avaliação quando ele está a terminar a sua carreira. Em contrapartida, existe um acréscimo de constrangimentos e de consequências negativas: as dificuldades na compatibilização de horários de professores avaliadores e avaliados e de alunos, para a execução de todo o processo de avaliação; as centenas de horas gastas numa escola média para avaliar professores que já têm toda uma estrutura de ensino e de intervenção consolidada (que normalmente eram canalizadas no apoio a professores mais jovens, pois, mais do que avaliar, importa orientar, orientar os professores em início de carreira, consolidando progressivamente a sua formação); a sobrecarga de funções; a ausência de eficácia desta avaliação, pois o natural é que um professor em final de carreira tenha uma boa avaliação, já que passou toda uma vida a planificar e a dar aulas. As excepções – e serão mesmo casos pontuais – poderão ser tratadas como têm sido até ao momento: com a intervenção directa do órgão de gestão junto do professor em causa e, até, o seu afastamento do ensino, quando necessário.

De referir, ainda, que, como os efeitos da avaliação só se verificam no final de quatro anos (artigos 5.º, 48.º e 63.º do DL n.º 17/2007, de 19/1 – Estatuto da Carreira Docente), é totalmente ineficaz e inconsequente a aplicação desta norma aos professores que estão a menos de quatro anos do limite para atingir a idade da aposentação. Tal terá apenas, portanto, como efeitos o vão dispêndio de tempo por parte dos avaliadores e o desalento dos professores, avaliados para nada.

❖ **IX. A complexidade e burocratização do processo, com reflexos negativos para a vida nas escolas, para os professores e, naturalmente, para o ensino.**

Este processo de avaliação exige, numa escola média, mais de um milhar de horas de trabalho extra, mobiliza uma diversidade enorme de intervenientes, a concepção de um grande número de documentos e sua aplicação, o bulício da observação simultânea de aulas de todos os professores (até se prevê que os professores avaliadores possam faltar às próprias aulas para poderem observar e avaliar as dos colegas, no caso de haver incompatibilidade de horários...), traduzindo-se num trabalho acrescido para os professores, um enorme trabalho, sem um resultado prático visível de eficácia ou qualidade.

Por outro lado, a sua apressada implementação tem desviado as funções dos professores para tarefas burocráticas de elaboração e reformulação de documentos legais necessários à implementação deste Modelo de Avaliação em detrimento das funções pedagógicas. As escolas são, neste momento, cenário de professores afogados em burocracia, instabilidade e insegurança, situação inconciliável com o verdadeiro propósito da docência. Como pode haver ensino de qualidade e sucesso escolar se os professores investem a maior parte do seu tempo (que no momento ultrapassa largamente as 35 horas semanais) na elaboração e preenchimento de um emaranhado de documentos burocráticos nos quais ancora este Modelo de Avaliação?

❖ **X. A heterogeneidade de procedimentos na avaliação de escola para escola (artigo 6.º, pontos 1 e 2 do DR n.º 2/2008).**

Ao prever-se, no diploma, que os “instrumentos de registo normalizados de toda a informação relevante para efeitos da avaliação do desempenho” sejam “elaborados e aprovados pelo Conselho Pedagógico de cada escola” (artigo 6.º, pontos 1 e 2 do DR n.º 2/2008), está a abrir-se a porta para a desigualdade de avaliação dos professores de escola para escola. Ou seja, está a abrir-se a porta para a injustiça.

❖ **XI. As maiorias dos itens constantes das fichas não são passíveis de ser universalizados.**

Alguns só se aplicam com um número reduzido de professores. Outros, pelo seu grau de subjectividade, ressentem-se de um problema estrutural – não existem quadros de referência em função dos quais seja possível promover a objectividade da avaliação do desempenho.

❖ **XII. Dupla penalização e violação dos direitos fundamentais do cidadão**

Verifica-se a penalização do uso de direitos constitucionalmente protegidos como sejam a maternidade/paternidade, doença, participação em eventos de reconhecida relevância

social ou académica, cumprimento de obrigações legais e nojo, nos critérios de obtenção de Muito Bom ou de Excelente.

❖ **XIII. Avaliação é injusta e geradora de desigualdades.**

Aqueles que vão avaliar (coordenadores) não serão avaliados por um inspector, pelo menos, no presente ano lectivo. Por outro lado, a grande maioria não tem formação nem experiência em supervisão que lhe permita a avaliação dos seus pares. A formação que o Ministério da Educação tem vindo, recentemente, a proporcionar aos avaliadores, é perfeitamente extemporânea, dado que decorreu, em grande parte, já depois do início do novo ano escolar, numa fase em que tudo deveria estar pronto para o arranque do “dito processo avaliativo” e em que os professores andam sobrecarregados com toda a parafernália de actividades inerentes ao lançamento do novo ano lectivo.

❖ **XIV. O horário de trabalho dos professores imposto pelo Ministério da Educação é demasiado escasso para responder às inúmeras tarefas e funções que lhe são atribuídas ou solicitadas.**

Os nove tempos de trabalho individual, acrescidos de duas horas para eventuais reuniões não são suficientes para a planificação de aulas, a análise das estratégias mais adequadas, a criação de recursos diversificados e inovadores, a elaboração de recursos para os apoios educativos e para os alunos que exigem um ensino diferenciado, a preparação de instrumentos de avaliação diagnóstica, formativa e sumativa, a correcção dos mesmos, a reflexão sobre os resultados, a reformulação de práticas, tudo isto multiplicado por uma média elevada de alunos turmas e níveis. Para além destas funções, há ainda a participação nas reuniões dos órgãos de gestão intermédia sem esquecer a dinamização/participação em actividades extra-curriculares e de intervenção na comunidade educativa.

O Ministério da Educação impõe aos professores uma avaliação que lhes consome o tempo - e a alma - com reuniões, papéis e relatórios, em prejuízo claro da sua vida, profissional, sendo os alunos, em última análise, e quer queiramos quer não, os principais lesados mas também prejudicando gravemente, a vida pessoal e familiar a que qualquer cidadão tem direito.

❖ **XV. A possibilidade efectiva deste modelo de avaliação do desempenho colidir com normativos legais, nomeadamente, o Artigo 44.º da Secção VI (Das garantias de imparcialidade) do Código do Procedimento Administrativo**

Estabelece, no ponto 1., alíneas a) e c), a existência de casos de impedimento sempre que o órgão ou agente da Administração Pública intervenha em actos ou questões em que tenha interesses semelhantes aos implicados na decisão. Ora, os professores

avaliadores concorrem com os professores por si avaliados no mesmo processo de progressão na carreira, disputando lugares nas quotas a serem definidas.

- ❖ **XVI. O próprio Conselho Científico para a Avaliação de Professores (CCAP), nomeado pelo Ministério da Educação através do Decreto Regulamentar n.º 4/2008, de 5 de Fevereiro, alerta, num relatório datado de Julho de 2008, para “...o risco de a avaliação se constituir num acto irrelevante para o desenvolvimento profissional dos docentes, sem impacto na melhoria das aprendizagens dos alunos, que conviria evitar desde o início...”.**

Refere ainda que: “Esse risco poderá advir da burocratização excessiva, da emergência ou reforço de conflitualidades desnecessárias e do desvio das finalidades formativas e reguladoras que um processo de avaliação do desempenho profissional deve conter. Poderá, ainda, resultar da adopção ou imposição de instrumentos de registo ou de procedimentos pré-concebidos, sem que os interessados tenham recebido a informação necessária ou sido devidamente envolvidos num processo de participação...”. Nas suas recomendações, critica aspectos centrais do modelo de avaliação do desempenho como a utilização feita pelas escolas dos instrumentos de registo, a utilização dos resultados dos alunos, o abandono escolar ou a observação de aulas, como itens de avaliação.

Em suma, este modelo de avaliação é, essencialmente, sentido pelos professores como propiciador de injustiças, de desigualdades e da deterioração do ambiente de trabalho nas escolas, não contribuindo para a desejada melhoria do sistema de ensino em Portugal.

Assim, os Professores do Agrupamento Vertical de Escolas Dom Paio Peres Correia, subscritores deste documento decidem:

- Rejeitar a sujeição à avaliação do desempenho docente nos moldes em que está estruturada,
- Exigir a renegociação do Decreto Regulamentar 2/2008, bem como o Decreto-Lei 15-2007 que lhe dá suporte legal,
- Enquanto todas as limitações, arbitrariedades, incoerências e injustiças que enformam este modelo de avaliação não forem corrigidas, os professores signatários desta moção, por não lhe reconhecerem qualquer efeito positivo sobre a qualidade da educação e do seu desempenho profissional, comunicam a V. Exa. a suspensão de toda e qualquer iniciativa relacionada com a avaliação por ele preconizada.

Tavira, 14 de Novembro de 2008

NOME	nº B.I.
Angela M. P. Moreira	9538436
Filomena de Fátima de Oliveira	4878998
Carlo Paula Nazareno de Ribeiro de Sousa	7751731
ANA ORSINA DE NEVES BOMEN CAMARÃO	8891714
AIVARO LUDGERO LOPES SEBASTIÃO	5001583
Maria Emilia de Carmo Pedreira	7773427
Fernando Afonso Loureiro	5519867
Nuno Miguel P.S. Encarnação	9769513
Rosa Maria de Azevedo Quintino Raposo	4597153
Jannete Maria de Lituá Polónia de Freitas Pereira	5903299
Rita Guerreiro Faria Nunes	9561983
Ana Carla David Henriques	BI-10058636
Paula de Cavenicey Martins Paupres	4580925
Odília Maria Horta Pereira B.I.	6437296
Paula José Sousa Cipriano Pinheiro	BI 9763212
Medelena Sousa Mendes	BI 5016692
Maria Salmé Madine Pequeno Vargas Freire	BI 5069675
Sandra Luísa Carvedo de Jesus	BI 9505993
João José Domingos Martins	BT. 4720994
Juaniceustina de Jesus Duarte Pereira	BT 6526189
Maria da Conceição da Silva Alves Rodrigues Helen Lourenço	7494389
Frederico Ribeiro Escada	10805113
Ana Cristina de Azevedo Quintino Raposo	5126073
Nuno Miguel Martins Lopes Antonio	12375772
Susana Gomes Neves Rodrigues	10728025
Carlo Maria P. de Carvalho	047366414
Inês Maria Figueira Lopes Domingos	5206879
Dr. Manuel Mendes Faria	9817662
Dr. Manuel Mendes Faria	8611103
Helena Maria das Santos Taveira	10863106
Maria Luísa da Silva da Silva	9566282
Maria Maria da Palma Afonso Madalena	4747588
José Manuel Fernandes	6795939
Francisco Paul Ramos Sousa	10447868

NOME	nº B.I.
Elsa Maria da Silva Duarte	7752498
Vanda Eduardo Nunes dos Santos	12192109
Sabel Maria Gonçalves D. Agostinho	11518467
Ana Sofia Soares Alexandre	11565992
Leonor Maria Ribeiro Affonso G. de Almeida	(96-3) 6252358
Teresa Ferganda Nogueira Vargues de Brito	7714159
Ju' António de Oliveira Filipe	366 5073625
Maria de Fátima Rodrigues Veríssimo	7422962
Tiago Martins Figueiredo	11226162
Maria Fernanda Mir Sanchez Trabuco Silva	7896758
LUIS MIGUEL COSTA VAZ	8423150
Hugo Miguel Vicente Pereira	10093707
Suzela Agostinho Gonçalves	4243271
Leonor Maria Leontina Pereira Fontes	9821408
Ana Cristina Horta Giuseppeiro	9778278
Vanda Isabel Pereira Lourenço	10519054
João Luis Fernandes Horta	4908310
Paqueta Edmunda da Conceição Afonso Siegas	2322661
Andria Santa Afonso Pacheco Soares	4732493
Luís Filipe Veiros Gonçalves	9566157
Beatriz Maria B. Botelho e Botelho	7060094
Maria de Fátima Madeira Afonso	10759550
HUGO MIGUEL MATOS DA LUZ	11080861
Maria Helena de Oliveira Santos Quaresma Botelho	2041791
Blisabet Simões	12074554
Margarida M.ª S. Galhardo Correia	8064735
Dina Romão Sequoira	1117512
DAVID DE CASTRO SOUSA BARBOSA	10829034
Luís Cristhina Gonçalves Francisco	8058706
LUIS MIGUEL NEBREIRO COSTA	9816599
Luís Miguel António Botelho Gomes	11242067
CRISTINA PEREIRA CASTILHO	8530230
Silvia Ramos Cardoso	11438423
Margarida Maria de Castro	5580422

NOME	nº B.I.
Vitor Manuel dos Ramos Vicente	2321475
Anna Luiza Correia da Cruz Pereira	11096880
Rui Manuel Mestre Domingos	9853649
Luiz Suresh	2301195
José Manuel Ribeiro Gomes Fernandes	8490762
Mania Luiza Duarte Martins Coutinho	5326571
Marcia Nazarida Rodrigues Sotama	11238238
Maria Teresa Albuquerque F. G. Costa	4409185
Arnaldo Neves Rodrigues Albuquerque	7520677
Ricardo Manuel Baptista Alves	7310333

São subscritores deste documento:

Moção de suspensão da ADD

NOME	nº B.I.
Amélia Amies	- 7014816
Margarida de Sousa	- 10272610-
Sara Gonçalves Neves	- 10085790
Célia Antónia	10303653
Richardina Pereira Almeida	9475659
Ana Luísa Sampaio Galvão	8131815
Miselfança Guerreiro Lima	5202629