



FENPROF – FEDERAÇÃO NACIONAL DOS PROFESSORES

## PARECER DA FENPROF

### AOS DOCUMENTOS APRESENTADOS PELO M.E. “ESTRUTURA DA CARREIRA DOCENTE” E “PRINCÍPIOS PARA A REVISÃO DO MODELO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO”

#### PONTO PRÉVIO

A FENPROF já emitiu um primeiro parecer, em 30 de Novembro, p.p., sobre a estrutura da carreira. Porém, pode hoje apresentar uma apreciação mais completa e fundamentada sobre a proposta do Ministério da Educação, visto que foram esclarecidas algumas dúvidas que tinham sido colocadas e foi conhecido o gráfico que corresponde à estrutura proposta. Por essa razão, este parecer terá uma primeira parte referente a esse aspecto que, dadas as implicações da avaliação na progressão, será, por vezes, de novo abordado, ao longo de todo o parecer.

#### ESTRUTURA DA CARREIRA DOCENTE

##### Apreciação na generalidade

A FENPROF reafirma os **princípios** que sustentam a estrutura de carreira que, oportunamente, apresentou ao ME:

**1.** Carreira única; **2.** Respeito pelo mérito absoluto; **3.** Redução da duração da carreira (tempo necessário para atingir o topo); **4.** Manutenção da paridade com a carreira técnica superior; **5.** Períodos de permanência de quatro anos em cada escalão; **6.** Impulsos indiciários semelhantes, compreendidos entre os índices 167 e 370; **7.** Remuneração dos docentes contratados profissionalizados pelo índice correspondente ao primeiro escalão da carreira (167); **8.** Progressão nos escalões em função do tempo de serviço, avaliação positiva do desempenho e formação obtida; **9.** Consagração de mecanismos de discriminação positiva e negativa.

A proposta apresentada pelo ME corresponde a uma carreira única, de professor, tendo sido eliminadas as categorias (professor e professor titular) e



os conteúdos funcionais diferenciados que lhes correspondiam. Contudo, um dos aspectos considerados mais negativos da divisão da carreira mantém-se: o acesso a determinados patamares não depende do mérito revelado e distinguido em sede de avaliação, mas de uma contingentação por vagas sujeita a decisão política e concretizada por acto administrativo, o que configura, na prática, uma nova estratificação artificial da carreira.

Na verdade, a proposta que o ME apresenta elimina a divisão da carreira em categorias, mas substitui um momento em que o acesso se sujeitava a contingentação por três momentos com essas características (acesso aos 3.º, 5.º e 7.º escalões). Uma contingentação cuja periodicidade o ME esclarece, mas que, em relação aos critérios e âmbito nada refere.

Excepcionalmente, o ME admite que, em condições a regular, os professores classificados com Excelente e Muito Bom acedam, à margem da contingentação, àqueles escalões da carreira. No entanto, não admite que a atribuição de tais classificações deixe de se sujeitar a quotas. É também necessário conhecer quais serão as condições a observar.

Conclui-se, pois, que apesar de se propor a eliminação da divisão em categorias, a proposta em apreciação aponta para a criação de uma situação que, no que concerne à progressão na carreira, é potencialmente mais gravosa, pois são em maior número os escalões cujo acesso se encontra condicionado por mecanismos administrativos, encontrando-se o primeiro dos quais na transição do 2.º para o 3.º escalão. A FENPROF discorda e considera inaceitáveis estes estrangulamentos!

Por fim, a FENPROF refere, desde já, que independentemente da estrutura de carreira que venha a ser aprovada, a transição da actual para a futura e respectiva integração deverá respeitar o tempo de serviço prestado pelos professores, na sua totalidade, o que inclui a consideração dos 28 meses de serviço que não foram contados entre 29 de Agosto de 2005 e 31 de Dezembro de 2007.

## **Apreciação na especialidade**

Na especialidade, e no âmbito de um processo negocial que mantém em aberto todas as questões, a FENPROF manifesta as seguintes posições e apresenta as seguintes contrapropostas:

- **Carreira com 9 escalões**, com uma duração global (tempo para chegar ao escalão de topo) de 32 anos, sendo de 4 a permanência em cada um dos que antecede o topo (a proposta inicial da FENPROF é de 8 escalões). Nesse sentido, propõe-se a eliminação do 5.º escalão e do índice que lhe corresponde (235). A FENPROF continua a defender a existência de impulsos indiciários semelhantes, de forma a valorizar os escalões de ingresso, pelo que se dispõe a uma discussão global sobre esta matéria;



- Todos os docentes que, no momento da transição, se encontrem no **índice 245** progredirão, logo que reúnam os requisitos previstos, para o índice 299, devendo os acertos referentes ao tempo de serviço ser estabelecidos no âmbito das disposições transitórias;

- **Progressão na carreira**, a todos os escalões, sujeita a três requisitos: tempo de serviço, avaliação positiva do desempenho (classificação de Bom) e verificação da componente de formação;

- **Atribuição das menções qualitativas** de forma articulada com o momento da progressão, o que significa a existência de ciclos de quatro anos. Estas menções deverão ser apenas três, tendo as seguintes consequências: Insuficiente – retenção no escalão em que encontra; Bom – progressão ao escalão seguinte; Muito Bom – bonificação de tempo serviço para efeitos de permanência no escalão seguinte da carreira ou, preferencialmente, a solução apresentada pela FENPROF na sua proposta de avaliação (acréscimo salarial com impacto no escalão seguinte, garantindo-se, dessa forma, uma carreira com igual duração para todos os docentes).

- A progressão ao escalão cujo índice é o **370** deverá ocorrer nos exactos moldes em que tem lugar a progressão a qualquer outro escalão, o que significa a antecipação da norma, que se prevê apenas para 2015, constante na alínea c) do n.º 7, do artigo 7.º (Disposições Transitórias) do Decreto-Lei n.º 270/2009, de 30 de Setembro;

- Até à entrada em vigor do novo ECD, o **acesso a qualquer escalão** da carreira deverá depender da atribuição, no mínimo, de Bom no ciclo avaliativo 2007/2009. Tal significa a alteração do disposto, a este propósito, nas alíneas a) e b) do n.º 6 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 270/2009, de 30 de Setembro;

- Tendo em conta a **antecipação da progressão** a alguns escalões, por força do disposto no Decreto-Lei n.º 270/2009, de 30 de Setembro, esta deverá depender da atribuição de Bom no ciclo avaliativo 2007/2009; no caso de situações equiparadas ao exercício de actividade docente, deverá ser considerado como avaliado com Bom o tempo de serviço prestado nestes dois anos ou considerada a obtenção de Satisfaz na última avaliação obtida nos termos do disposto no Decreto Regulamentar n.º 11/98, de 15 de Maio.

## **AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOS PROFESSORES**

### **Apreciação na generalidade**

O modelo proposto pelo ME, em diversos aspectos, distingue-se do que ainda vigora e, no que respeita aos princípios, chega mesmo a parecer que existe uma certa coincidência com os que são propostos pela FENPROF. Contudo, numa apreciação mais “fina”, e quando procuramos compreender o seu desenvolvimento, percebe-se que muitos dos procedimentos administrativos do actual modelo, designadamente da sua simplificação



(simplex), são simplesmente importados para a proposta ministerial. É o caso, entre outros aspectos, da forma como os professores se podem propor à atribuição de Excelente e Muito Bom, ou, ainda, a existência de quotas na atribuição destas classificações, dispositivos que a FENPROF rejeita como, aliás, sempre rejeitou.

Além do que se afirmou, o projecto apresentado pelo ME, ao ser desenvolvido em escolas sujeitas a um regime de gestão em que imperam as lógicas de nomeação, só aparentemente se assemelha ao que a FENPROF defende. A FENPROF defende uma avaliação que seja interna, centrada na escola e nos seus órgãos pedagógicos, incluindo as suas estruturas intermédias (grupo disciplinar, conselho de docentes... que, no caso, não são implicados) e da responsabilidade final do Conselho Pedagógico que, para o efeito, constitui uma comissão específica. Porém, esta posição da FENPROF tem um significado diferente da que apresenta o ME, por esta não assentar num órgão que deveria constituir-se com base num processo democrático de eleição dos coordenadores das já referidas estruturas intermédias.

Não é essa, contudo, a realidade da direcção e gestão das escolas. É o director que centraliza todo o poder, exercendo as competências que estão inerentes a tal concentração, de entre as quais releva a de nomeação de todos os professores que exercem funções e assumem cargos na escola.

O director é quem, na verdade, dirige, controla, centraliza todo o processo de avaliação referente a cada professor:

- Ao integrar a comissão de coordenação da avaliação (na qualidade de Presidente do Conselho Pedagógico) e, assim, o Júri de Avaliação;
- Ao nomear os coordenadores de departamento curricular que irão integrar o Conselho Pedagógico e, quatro deles, a comissão de coordenação da avaliação e o Júri de Avaliação;
- Ao nomear indirectamente os Relatores, pois estes são nomeados pelos coordenadores atrás referidos;
- Ao integrar o Júri Especial de Recurso.

Este contexto negativo, marcado, como antes se afirmou, por uma lógica de nomeação, repercute-se negativamente no próprio regime de avaliação que é proposto.

A FENPROF, ao defender que o Conselho Pedagógico tenha um papel central na avaliação do desempenho docente, propõe uma urgente alteração do modelo de direcção e gestão que vigora, pelas razões atrás invocadas.

Por fim, a FENPROF considera que se torna indispensável a substituição do actual modelo organizacional das escolas / agrupamentos que assenta em grandes departamentos, nos quais co-habitam grupos disciplinares que só aparentemente (por vezes nem isso) são afins. Se nos casos da Educação Pré-Escolar e do 1.º Ciclo do Ensino Básico eles se compreendem, pois coincidem com os respectivos grupos de recrutamento, já nos 2.º e 3.º Ciclos do Ensino Básico, no Ensino Secundário e na Educação Especial eles apresentam-se



inadequados, devendo este aspecto de organização pedagógica ser profundamente reformulado e não apenas devido às suas implicações na avaliação dos docentes. É urgente, por isso, que sobre esta matéria se proceda a uma reorganização profunda.

## **Apreciação na especialidade**

### **1) Objecto e finalidades da revisão do regime jurídico da avaliação**

Pretende-se a clarificação da afirmação “*garantir condições acrescidas para o reconhecimento da legitimidade dos avaliadores, em articulação com a extinção da figura dos professores titulares*”;

### **2) Objectivos essenciais do processo de avaliação**

Os “*mecanismos de progressão na carreira*” aqui previstos deverão excluir dispositivos de carácter administrativo (vagas ou quotas);

### **3) Dimensões a avaliar**

Acordo com a proposta.

### **4) Quadro de referência da avaliação**

Acordo com o primeiro item, mas desacordo com a existência, ainda que a título facultativo, de objectivos individualmente fixados. Estando definidos os objectivos da escola/agrupamento, a avaliação do docente deverá ter em conta o seu contributo para que se concretizem. Aliás, neste quadro facultativo, como se estabeleceria a relação entre avaliado e avaliador na fixação dos objectivos individuais? Que consequências teria essa fixação individual de objectivos para a avaliação de desempenho do professor?

### **5) Periodicidade da avaliação**

Desacordo com ciclos de dois anos. A avaliação de desempenho deverá ser um processo continuado, que envolve as estruturas intermédias das escolas / agrupamentos no quadro de um trabalho cooperativo, formativo e reflexivo, e expressar-se através de menções qualitativas no momento que antecede a mudança de escalão pelo docente. Assim, para uma carreira com escalões cuja duração é de quatro anos, os ciclos deverão ter a mesma duração, articulando-se o seu início e término com o momento da progressão.

### **6) Procedimentos e instrumentos de avaliação**

- Primeiro item: “Os instrumentos... Auto-avaliação e, **excepcionalmente**, a Observação de Aulas”. O carácter excepcional da Observação de Aulas que a FENPROF defende é o que consta da proposta de avaliação que apresentou e não que aqui se propõe;



- Relativamente à existência de objectivos individuais, a FENPROF reitera o que atrás afirmou;

- Acordo com a existência de um Relatório de Auto-avaliação. Desacordo com este regime de Observação de Aulas proposto. Na sua proposta, a FENPROF refere como deverá este instrumento de avaliação ser considerado;

- Relativamente aos anexos ao Relatório de Auto-avaliação, a FENPROF considera que:

. A assiduidade é de um âmbito diferente da avaliação de desempenho. Entende a FENPROF que as ausências ao serviço por razões devidamente justificadas não poderão influenciar a avaliação. Já as ausências injustificadas ou cuja justificação se venha a revelar de carácter fraudulento, são do domínio da acção disciplinar, devendo merecer a devida abordagem nesse âmbito;

. O **ítem** “*grau de cumprimento do serviço distribuído*” foi dos que mais penalizou os docentes injustamente. Por exemplo, tendo este item sido reduzido à expressão burocrática “diferença entre aulas previstas e aulas dadas” não foram tidas em conta situações concretas, tais como: impossibilidade de garantir a substituição do docente justificadamente em falta; encontrar-se garantido o cumprimento do serviço nas situações de actividade em contexto de par pedagógico; a impossibilidade de compensação de serviço em regime de monodocência; a ausência do professor por se encontrar em serviço oficial da escola ou convocado pela administração; a ausência do professor por se encontrar em actividade sindical ou ter aderido a greve o que, a implicar qualquer penalização, constituiria uma grave ilegalidade. A FENPROF entende, também, que este ítem não pode aplicar-se de forma diferente conforme o sector, o grupo ou a situação em que se encontra cada docente, devendo, por isso, ser eliminado.

. Programa de formação complementar: esta formação acresce à formação contínua a que o docente está obrigado ou substitui-a?

- Desacordo com a Observação de Aulas como requisito obrigatório para a atribuição de determinadas classificações ou para progressão a determinados escalões da carreira.

- Relativamente aos docentes sem serviço lectivo atribuído deverão ser considerados no âmbito de um regime especial que contemple:

. caso desenvolvam actividade docente ou equiparada, na escola / agrupamento, deverão ser avaliados da mesma forma que serão os restantes docentes, com a adaptação devida às funções que exercem;

. se estiverem em funções em outros organismos ligados à Educação, incluindo na administração educativa, deverão ser avaliados por ficha



própria a preencher pelo respectivo dirigente do serviço ou instituição em que se encontram;

. se desempenharem funções legalmente consideradas de interesse público – devidamente identificadas no artigo 38.º do Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de Abril, com a redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 1/98, de 2 de Janeiro, posteriormente revogado – deverão ser classificados de Bom, desde que não tenham qualquer serviço distribuído na escola. Se tiverem, submeter-se-ão ao regime de avaliação aplicável aos restantes professores.

- Uma posição sobre a designada “ficha de avaliação global” fica reservada para o momento em que for conhecido um projecto da mesma;

### **7) Avaliadores**

- A Comissão de Coordenação da Avaliação deverá ter um número par de elementos. Dessa forma, o Júri de Avaliação, com as suas componentes fixa e variável, terá um número ímpar o que retira a necessidade de haver voto de qualidade a exercer por qualquer dos seus membros;

- A FENPROF considera que a participação do Presidente do Conselho Pedagógico na Comissão de Coordenação da Avaliação não deverá ter um carácter obrigatório. Considera ainda que os restantes docentes que integrarão esta comissão deverão ser eleitos pelos pares, sendo essa a legitimação indispensável para a actividade que irão desenvolver;

- A FENPROF considera que o Relator, tendo que pertencer ao mesmo grupo de recrutamento do avaliado, deverá ser eleito pela totalidade dos membros desse grupo de recrutamento.

- Não se concorda que a legitimação do Relator decorra do seu posicionamento na carreira. De uma forma geral, os professores titulares encontravam-se numa posição de carreira mais elevada e não foi isso que permitiu o seu reconhecimento e legitimação. Tal legitimação só decorrerá de um modelo democrático de organização da escola, que hoje não existe;

- Acordo com o carácter facultativo da entrevista;

- Repete-se a dúvida, já antes apresentada, sobre o programa de formação complementar. Acresce à que o professor já está obrigado?

- Como já antes se referiu, discorda-se da existência de voto de qualidade a exercer por qualquer elemento do Júri de Avaliação. Por essa razão se propôs um número ímpar de elementos para este júri;

- O exercício de determinadas funções, nomeadamente de avaliação, deverá poder ser assumido por docentes com oito ou mais anos de serviço, desde que integrados na carreira, preferencialmente detentores de formação especializada;



- Deverá existir um Programa de Formação de Professores sobre Avaliação. A formulação “Programa de Formação para Avaliadores” parece ter implícita a constituição de um corpo de avaliadores, o que, a acontecer, não mereceria o acordo da FENPROF.

### **8) Recurso**

Caso o Presidente do Conselho Pedagógico integre o Júri de Avaliação, não deverá integrar o Júri Especial de Recurso. Há acordo que este júri especial integre um docente indicado pelo próprio professor, bem como o Relator. Já o terceiro elemento, deverá ser escolhido, eventualmente no âmbito do Conselho Pedagógico, mas de entre os docentes que não fazem parte do Júri de Avaliação. Na salvaguarda do interesse do recorrente, a FENPROF admite discutir a possibilidade de este elemento ser exterior à própria escola.

### **9) Sistema de Classificação e efeitos da avaliação**

Desacordo com a existência de cinco menções qualitativas. A FENPROF considera que apenas deverão existir três: Bom – a atribuir sempre que o desempenho do docente seja avaliado positivamente; Insuficiente – a atribuir quando, excepcionalmente, o desempenho do docente venha a ser avaliado negativamente; Muito Bom – a atribuir quando, para além do desempenho do docente avaliado como positivo, se lhe reconhece um mérito excepcional nesse desempenho.

Sobre os efeitos do mérito no ritmo e condições de progressão, torna-se necessário conhecer as propostas concretas do ME para poder ser formulada uma posição.

A FENPROF discorda que a progressão na carreira esteja dependente de vaga ou da atribuição das classificações de Muito Bom e Excelente. A progressão deverá depender da atribuição da classificação de Bom sem que esteja dependente de qualquer contingentação por vagas. Já das classificações ditas de mérito excepcional deverão decorrer mecanismos de discriminação positiva, como, por exemplo, aceleração do ritmo de progressão, não devendo esta(s) sujeitar-se a quotas.

### **10) Acompanhamento**

Propõe-se a recomposição do Conselho Científico para a Avaliação de Professores (CCAP), de forma a integrar dois representantes das organizações sindicais do sector.

### **NOVO) Experimentação**

Tal como o CCAP reconheceu, e bem, o modelo em substituição não foi experimentado e deveria ter sido. Também desta vez não se prevê qualquer período experimental que a FENPROF, tal como fez para o modelo anterior, propõe. Nesse sentido, defende-se que tenha a duração correspondente a



metade de um ciclo avaliativo (dois anos): no que está em curso (2009/2010), as escolas criarão os necessários instrumentos de avaliação e no próximo (2010/2011), a título experimental, aplicar-se-ão todos os procedimentos. Obviamente que as classificações a atribuir neste período, não poderão ter outro efeito que não seja o de permitir a normal progressão na carreira por parte dos docentes que, entretanto, venham a reunir os restantes requisitos para progredirem.

### **NOTA FINAL**

Está em falta um instrumento fundamental para a compreensão plena da proposta do ME, no conjunto “estrutura da carreira / avaliação de desempenho”: o regime de transição que se propõe. Só quando o conhecer, bem como à forma de concretização de alguns aspectos (sendo, por enquanto, muitos) que ainda só se expressam no plano dos princípios, a FENPROF poderá formular um pronunciamento global e final sobre aquele conjunto (estrutura da carreira / avaliação de desempenho).

A FENPROF termina o seu parecer reafirmando que a manutenção de mecanismos administrativos que condicionem a atribuição de determinadas classificações (quotas) ou a progressão na carreira docente (contingentação por vagas) será um obstáculo incontornável à verificação do consenso indispensável à existência de um acordo, ainda que global, sobre estas duas matérias.

Lisboa, 7 de Dezembro de 2009

O Secretariado Nacional