Exmos. Senhores
Presidente da República
Presidente da Assembleia da República
Primeiro-Ministro
Ministra da Educação
Provedor de Justiça
Presidente da Comissão Parlamentar de Educação
Director Regional de Educação do Norte
Presidente do Conselho Geral
Presidente do Conselho Pedagógico
Director da Escola Secundária de S. Pedro
Membros da Comissão de Avaliação
Coordenadores de Departamento
Presidente da Associação de Pais e Enc. de Educação
Sindicatos (Fenprof, FNE e ASPL)

Os professores da Escola Secundária de S. Pedro, em Vila Real, abaixo assinados, considerando que o processo de Avaliação do Desempenho Docente, instituído pelo Decreto Regulamentar n.º 2/2010, de 23 de Junho, assenta em pressupostos legislativos que, ao invés do que aí se postula, em nada contribuem para a melhoria do processo de ensino-aprendizagem, a qual deve constituir a preocupação primeira do quotidiano de uma escola, vêm expor a Vossa(s) Exc.a(as) as razões e os factos que conferem a todo este processo avaliativo características de arbitrariedade, inconsistência, amadorismo, parcialidade, inoperacionalidade e nocividade, ao arrepio do que deveria constituir a sua finalidade matricial, ou seja, a promoção do desenvolvimento profissional dos docentes, o robustecimento pedagógico e científico do ensino e, por conseguinte, a qualificação da escola pública.

Os signatários desta tomada de posição são defensores de um modelo de avaliação que se norteie por preocupações de efectiva valorização profissional dos docentes, contribuindo para o aperfeiçoamento das suas práticas lectivas e para a estimulação do seu empenhamento e envolvimento escolar, de molde a que tal se possa repercutir na melhoria das aprendizagens dos alunos. Nenhum modelo de avaliação cumpre estas finalidades se refém de quotas artificiais e se subsumido a diferenciações

baseadas em processos destituídos de seriedade, de transparência e de imparcialidade, ao mesmo tempo que destrói o trabalho cooperativo, degrada o clima relacional nas escolas e se suporta numa actuação amadorística de avaliadores e relatores, os quais não receberam nenhuma formação especializada.

No essencial, este modelo de avaliação de desempenho docente assenta na mesma filosofia que era a substância do seu antecessor e que foi, justamente, rejeitado pela esmagadora maioria dos professores deste País. Assim, o modelo de avaliação, instituído pelo Decreto Regulamentar n.º 2/2010, de 23 de Junho, enferma das mesmas incongruências, arbitrariedades e injustiças do seu predecessor, ao entregar aos pares, quaisquer que eles sejam, as funções de avaliação e ao integrar os mesmos processos e os mesmos vícios, ainda que com diferentes designações que apenas iludem o que foi repudiado anteriormente.

Se, na generalidade, é evidente o carácter penalizador desta avaliação de desempenho docente, uma análise sucinta da mesma consagra as suas inaceitáveis debilidades e a sua inoperacionalidade em condições de seriedade e transparência, assim como demonstra à saciedade o quanto ela tem de aberrante.

São de vária ordem os princípios que norteiam esta tomada de posição, a saber:

1. Em termos conceptuais:
 - 1.1. A valorização profissional não se restringe a um mero enunciado cumulativo e sumativo, conforme a intencionalidade preponderante deste modelo de avaliação.
 - 1.2. Persistem as consequências que emergem da aplicação deste modelo de avaliação ao não ser dada a preponderância que lhe é devida à componente científico-pedagógica. Sobre este assunto, o Conselho Científico para a Avaliação de Professores, na sua Recomendação n.º 5/CCAP/2010, de 6 de Julho, refere mesmo que, e citamos, “(...) *O enfoque da avaliação do desempenho docente valorize de modo significativo a componente científico-pedagógica, isto é, a dimensão do desenvolvimento do processo do ensino e da aprendizagem (...)*”, fim de citação.
 - 1.3. Assume foros de irrelevância a preconizada observação de duas ou três aulas num processo obsessivo de escrutínio/prescrição do ensino e que se pretende consistente, fiável e rigoroso, o que só se torna possível ao arrepio da perspectiva desta filosofia avaliativa, através de um procedimento

continuado e focalizado apenas em casos e situações diagnosticados como críticos ou evidenciadores de dificuldades, sob pena de inutilidade e inoperância. Esta orientação está bem patente nas Recomendações anteriormente referenciadas, e novamente citamos: “(...) *A avaliação do desempenho docente privilegie processos continuados de acompanhamento científico, pedagógico e didáctico para o desenvolvimento profissional (...)*”, fim de citação.

- 1.4. Este modelo de avaliação de desempenho docente dilui o que devia ser essencial no quotidiano do docente dispersando-se sobre dimensões que apenas contribuem para perturbar e arruinar a essência do que é ser Professor. Esta constatação contraria o exposto nas Recomendações a que nos reportámos anteriormente, e que continuamos a citar: “(...) *Se salvaguarde a centralidade da dimensão científico-pedagógica, sua supervisão e avaliação no processo de ADD (...)*”, fim de citação.
- 1.5. Não são linearmente transferíveis para o sistema de avaliação inter-pares as competências evidenciadas por muitos docentes no domínio da supervisão pedagógica e da avaliação de desempenho. Se já no modelo de avaliação de desempenho docente anterior, o Conselho Científico para a Avaliação de Professores afirmava que a formação dos avaliadores e avaliados deve ser obrigatória e objecto de uma rigorosa acreditação, se se pretender perseguir a desejada credibilidade científica e pedagógica, este desiderato, particularmente no que aos avaliadores diz respeito, continua por concretizar, apesar de consubstanciado na Recomendação n.º 5/CCAP/2010, de 6 de Julho, e citamos: “(...) *Os avaliadores beneficiem de uma formação especializada de carácter científico, técnico e profissional certificado, de média ou longa duração, em parceria com instituições do ensino superior (...)*”, fim de citação.
- 1.6. Assume particular relevância o facto deste modelo de avaliação de desempenho docente poder suscitar suspeições razoáveis sobre a imparcialidade, a transparência e a inexistência de conflitos de interesses que deviam ser apanágio de um processo avaliativo, uma vez que avaliadores e avaliados integram a mesma carreira profissional.

2. Em termos legais:

- 2.1. A arbitrariedade que gera a fixação de percentagens máximas para a atribuição das classificações de *Muito Bom* e *Excelente* ao originar uma lotaria em função da escola onde se lecciona.
- 2.2. A arbitrariedade atrás referenciada é complementada pelo inadmissível impedimento de reconhecimento do real mérito.
- 2.3. Continua por publicar a legislação que regulamenta a arbitrariedade das denominadas quotas.
- 2.4. O culminar do processo de avaliação de desempenho docente está imbuído de uma opacidade num processo que se deseja claro e transparente ao conferir um carácter de confidencialidade das classificações finais de cada docente.
- 2.5. A excessiva complexidade e pouca clareza entre os descritores que operacionalizam os níveis de desempenho referentes aos indicadores, domínios e dimensões definidos nos Padrões de Desempenho Docente fixados em Anexo ao Despacho n.º 16034/2010, de 22 de Outubro, dificultam a objectividade que deve estar inerente a qualquer processo de avaliação.
- 2.6. Num processo avaliativo que abrange o ciclo bienal de 2009/2011, a legislação relativa a tal processo ainda não está toda completamente publicada e o decreto que a regulamenta, o Decreto Regulamentar n.º 2/2010, apenas foi publicado em 23 de Junho de 2010.
- 2.7. Carece de legitimidade a designação do relator assente no critério de “(...) *pertencer ao mesmo grupo de recrutamento do avaliado e ter posicionamento na carreira e grau académico iguais ou superiores ao deste, sempre que possível (...)*” conforme o estipulado no ponto 3, do artigo 13.º, do Decreto Regulamentar n.º 2/2010, de 23 de Junho.
- 2.8. A alínea b), do ponto 3, do artigo 13.º, do Decreto Regulamentar n.º 2/2010, de 23 de Junho, refere que o relator deve “(...) *ser, preferencialmente, detentor de formação especializada em avaliação do desempenho (...)*” o que não foi proporcionado pelo Ministério da Educação a quem compete tal incumbência.
- 2.9. Está definitivamente colocada em causa a seriedade de todo este modelo de avaliação com o envio às escolas, com data de 8 de Novembro de 2010,

das “*Orientações relativas a decisões de carácter excepcional para designação de coordenadores de departamento curricular, relatores e coordenadores de estabelecimento*”.

2.10. A mesma seriedade de todo este modelo de avaliação é ainda definitivamente arredada das preocupações dos seus mentores ao ser enviado, pela DREN, para as escolas, o esclarecimento de 21 de Outubro de 2010, sobre “*Observação de aulas dos relatores e dos coordenadores de departamento*” onde no mesmo se pode ler, e citamos: “*Em contacto com a DGRHE, foi confirmado que os coordenadores de departamento e os relatores em situação de progressão ao 3.º e 5.º escalões têm de ter obrigatoriamente aulas assistidas.*

Sendo que, o coordenador vai observar aula do relator e o director vai observar a aula do coordenador. (...)”, fim de citação.

2.11. O limitar de um direito através do art.º 21.º, ponto 6, do Decreto Regulamentar n.º 2/2010, de 23 de Junho, exigindo 100% de cumprimento do serviço lectivo em cada um dos anos a que se reporta o ciclo de avaliação para a menção qualitativa de *Excelente*.

3. Em termos pragmáticos:

3.1. A aplicação do modelo torna-se praticamente inexecutável, devido à quantidade de trabalho exigida aos avaliadores conforme o artigo 14.º, do Decreto Regulamentar n.º 2/2010, de 23 de Junho, nomeadamente, e entre outras, a observação de aulas, a apreciação dos relatórios de auto-avaliação e respectivos anexos e evidências, o preenchimento das fichas de avaliação global, as entrevistas com os avaliados, a reunião do júri de avaliação, tarefas a realizar em simultâneo com o cumprimento do respectivo horário de trabalho.

3.2. Persiste a possibilidade de ocorrência da desigualdade originária de avaliadores com formação académica e científica distinta dos avaliados.

3.3. Permanece a eventualidade da aberração evidenciada em avaliadores com percursos académicos, científicos e profissionais, reconhecidamente, inferiores aos dos avaliados.

- 3.4. A inexistência de uma formação especializada de carácter científico, técnico e profissional certificado proporcionada aos avaliadores.
- 3.5. A mera diferenciação entre os níveis de Excelente, Muito Bom e Bom assente na alteração ou supressão de algumas palavras inviabiliza uma avaliação objectiva, remetendo, assim, para uma subjectividade que poderá ser determinante para o futuro da vida profissional do docente avaliado.
- 3.6. As condicionantes da arbitrariedade das quotas, ainda a definir, promoverão uma inadmissível avaliação promotora de ficção uma vez que as classificações a atribuir terão que respeitar as percentagens permitidas obrigando a acertos em nada consentâneos com os procedimentos e registos efectuados em todo o processo.
- 3.7. A justiça deste modelo de avaliação está definitivamente colocada em questão quando se constata tanta imprecisão na legislação já publicada e na sua aplicação prática verificada em muitos estabelecimentos de ensino.
- 3.8. A avaliação inter-pares é, já por si, um potencial processo gerador de conflitualidade no seio do corpo docente de uma escola que será complementado pelo recurso, mais que provável, ao preceituado nas alíneas a) e c), do artigo 44.º do Código do Procedimento Administrativo, bem como aos números 1 e 2, do artigo 48.º do mesmo Código.

Assim, os signatários deste documento solicitam a V. Ex.as se dignem providenciar no sentido de que todas as arbitrariedades, injustiças, limitações, dúvidas e perplexidades aqui patenteadas, enquanto estruturantes e/ou originadas pela implementação deste processo de avaliação do desempenho docente, e que estão a ter repercussões negativas no desenvolvimento do que é a essência das funções de um Professor, sejam definitivamente suspensas.

Esta pretensão beneficia das infelizes condições em que o País se encontra, e que originaram o congelamento das progressões, pelo que é nosso entendimento que estão reunidas as condições para que, sem injustiças, se procure aproveitar este interregno de estagnação para a construção de um novo modelo de avaliação do qual não façam parte as aberrações de que o actual modelo de avaliação enferma e que são a imagem decalcada resultante da genética de um anterior modelo, que a esmagadora maioria dos professores rejeitaram num passado bem recente.

Vila Real e Escola Secundária de S. Pedro, 8 de Fevereiro de 2011